

**LENI GROSKO PINHEIRO DE OLIVEIRA
MARINA PAULA NROWOTISK**

**ESTUDO EXPLORATÓRIO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS
SERVIDORES DO ESTADO DO PARANÁ: EXPERIÊNCIAS DA ESCOLA
SUPERIOR DE POLÍCIA CIVIL E ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO TRIBUTÁRIA**

Trabalho de Conclusão do Curso, apresentado
ao Departamento de Ciências Sociais Aplicadas,
Universidade Federal do Paraná, como requisito
para obtenção do título de Especialista em
Formulação e Gestão de Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Blênio César Severo Peixe.

**CURITIBA
2009**

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar ao Grande Criador de Todas as Coisas, pela inspiração, energia e proteção.

Aos nossos superiores, Diretores, Delegados e Chefes imediatos, em especial ao Dr. Francisco José Batista da Costa, Delegado Geral Adjunto da Polícia Civil e Ângela Beatriz de Souza Lopes, Chefe do Grupo de Recursos Humanos Setorial pela liberação de nossas atividades o que possibilitou a participação no Curso de Pós Graduação em Gestão e Formulação de Políticas Públicas.

Aos colegas de trabalho por terem nos auxiliado nos serviços quando das nossas ausências.

Um agradecimento especial aos titulares das escolas de formação: Escola Superior de Polícia Civil Dr. Newton Tadeu Rocha, ao Dr. Cláudio Fernando da Cunha Telles, Dr^a. Charis Negrão Tonhozi e da Escola de Administração Tributária, Sr^a. Nilce Costa de Oliveira Nascentes, Maria Helena de Souza, Lucianara Nehls e Carlos Dell'Agnelo, pelo auxílio nas informações prestadas.

Ao Professor Blênio Severo Peixe, pela força, paciência e serenidade que tanto nos auxiliou e orientou esse trabalho.

As nossas famílias pela compreensão, incentivo e carinho.

Aos colegas de curso, pelas contribuições, entusiasmo e carinho ao longo de nossa convivência.

PENSAMENTO

Quando te comprometes decisivamente com teu crescimento pessoal qualquer dia será ótimo para agires, assim como nunca existirá dia mais favorável se ainda não sabes o que fazer da tua vida.

A necessidade de crescer e o compromisso com o crescimento estimulam a criatividade, a perseverança e o espírito de luta, assim como a abundância sem propósito favorece apenas o desperdício, a estagnação e o retrocesso.

Geraldo Eustaquio de Souza

LISTA DE SIGLAS

AGE	Acompanhamento de Grandes Empresas
CCRF	Conselho de Contribuintes
CDT/IAPAR	Centro de Difusão de Tecnologia – Instituto Agrônômico do Paraná
CEJ	Coordenadoria de Estudos Jurídicos
CENPRE	Centro Paranaense de Desenvolvimento do Pessoal da Receita
CF/88	Constituição Federal de 15 de outubro de 1988
CFC/SEED	Coordenação de Formação Continuada
CGU	Controladoria Geral da União.
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONFAZ	Conselho Nacional de Política Fazendária
COTE	Curso de operações táticas especiais
CRE	Coordenação da Receita do Estado
CRIQ/SEDU	Coordenadoria de Relações Institucionais e Qualificação
CTD/IPARDES	Centro de Treinamento e Desenvolvimento
DETRAN	Departamento de Transito do Paraná
DIC	Documentos Informatizados de Contribuintes
DIPRH/CELEPAR	Divisão de Planejamento e desenvolvimento de RH
ECF	Emissor de Cupom Fiscal
EFD	Escrituração Fiscal Digital
ESAF	Escola de Administração Fazendária
ESAT/SEFA	Escola de Administração Tributária
ESPC/DPC/SESP	Escola Superior de Polícia Civil
ESPEN	Escola Penitenciária
FPM	Fundo Participação Municípios
GDP/EMATER	Gerencia de Desenvolvimento de Pessoas
GEF	Grupo Nacional de Educação Fiscal
GEFE	Grupo Estadual de Educação Fiscal
GIA	Guia de Informação e Apuração do ICMS

GRHS	Grupo de Recursos Humanos Setorial
ICM	Imposto sobre a Circulação de Mercadorias
ICMS	Imposto sobre as operações relativas à Circulação de Mercadorias e sobre a prestação de Serviços de transporte interestadual e intermunicipal e de comunicações
IGF	Inspetoria Geral de Fiscalização SST
IPARDES	Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social
IPI	Imposto sobre Produtos Industrializados
IRA	Inspetoria Regional de Arrecadação
NF	Nota Fiscal
PAF	Processo Administrativo Fiscal
PFI	Passe Fiscal Interestadual
PGE	Procuradoria Geral do Estado
PIB/PR	Produto Interno Bruto do Paraná
PLANFOR	Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador
PNQ	Programa Nacional de Qualificação
PRODEP	Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas
QPPE	Quadro Próprio do Poder Executivo
SAC	Serviço de Atendimento ao Cidadão
SCAP/TECPAR	Setor de Capacitação de Pessoal
SECJ	Secretaria de Estado da Criança e
SEED	Secretaria de Estado da Educação
SEFA/PR	Secretaria de Estado da Fazenda do Paraná
SENASP	Secretaria Nacional de Segurança Pública
SESA	Secretaria de Estado da Saúde
SETI	Secretaria da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior
SINTEGRA	Sistema Integrado de Informações sobre Operações Interestaduais com Mercadorias e Serviços
SISCRED	Sistema de Controle da Transferência e Utilização de Créditos Acumulados
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital

STN	Sistema Tributário Nacional
SW-LIVRE	Software Livre
TAF	Grupo Ocupacional Tributação, Arrecadação e Fiscalização
UPF/PR	Unidade de Padrão Fiscal do Paraná

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – TEMPO NA CARREIRA.....	97
TABELA 2 - TEMPO NA CARREIRA.....	104
TABELA 3 – TEMPO PARA APOSENTADORIA.....	105

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – CURSOS E EVENTOS MELHORAM O DESEMPENHO NA CARREIRA.....	98
GRÁFICO 2 – PARTICIPAÇÃO DOS SERVIDORES EM CURSOS E EVENTOS...	98
GRÁFICO 3 – CURSOS E EVENTOS ATENDEM AS EXPECTATIVAS.....	99
GRÁFICO 4 – FORMAÇÃO DOS FACILITADORES.....	100
GRÁFICO 5 – CARGA HORÁRIA PROPOSTA PARA OS CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO.....	100
GRÁFICO 6 – APRIMORAMENTO PROFISSIONAL E INVESTIR NA PRÓPRIA APRENDIZAGEM	101
GRÁFICO 7 – INCENTIVO POR SUPERIORES A PARTICIPAR DE CURSOS.....	102
GRÁFICO 8 – AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO TRIBUTÁRIA	102
GRÁFICO 9 – PRINCIPAL MOTIVO QUE INFLUENCIA A DECISÃO DE FAZER CURSOS, EVENTOS AFINS A CARREIRA.....	103
GRÁFICO 10 – CURSOS E EVENTOS MELHORAM O DESEMPENHO NA CARREIRA.....	105
GRÁFICO 11 – PARTICIPAÇÃO DOS SERVIDORES EM CURSOS E EVENTOS	106
GRÁFICO 12 – CURSOS E EVENTOS ATENDEM AS EXPECTATIVAS.....	107
GRÁFICO 13 – FORMAÇÃO DOS FACILITADORES.....	107
GRÁFICO 14 – CARGA HORÁRIA PROPOSTA PARA OS CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO.....	108
GRÁFICO 15 – APRIMORAMENTO PROFISSIONAL E INVESTIR NA PRÓPRIA APRENDIZAGEM	109
GRÁFICO 16 – INCENTIVO POR SUPERIORES A PARTICIPAR DE CURSOS...	109
GRÁFICO 17 – AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO TRIBUTÁRIA.....	110
GRÁFICO 18 – PRINCIPAL MOTIVO QUE INFLUENCIA A DECISÃO DE FAZER CURSOS, EVENTOS AFINS A CARREIRA.....	111

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - CONHECIMENTO, HABILIDADE E COMPETENCIA.....	34
FIGURA 2 - TREINAMENTO, DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL, E DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL.....	39
FIGURA 3 - CENTROS DE FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS.....	53
FIGURA 4 - FOTOGRAFIA DA ESCOLA SUPERIOR DE POLÍCIA CIVIL.....	76
FIGURA 5 - ORGANOGRAMA DA ESCOLA SUPERIOR DE POLÍCIA CIVIL.....	78
FIGURA 6 - FOTOGRAFIA DAS PLACAS DOS DIRIGENTES DA ESAT.....	80
FIGURA 7- ORGANOGRAMA DA COORDENAÇÃO DA RECEITA DO ESTADO...	81

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - COMPETÊNCIAS FUNDAMENTAIS PARA A AUTONOMIA DAS PESSOAS.....	36
QUADRO 2 – O PROCESSO DE TREINAMENTO.....	40

RESUMO

OLIVEIRA L. e NROWOTISK. M. Estudo Exploratório da Qualificação Profissional dos Servidores do Estado do Paraná: Experiências da Escola Superior de Polícia Civil e Escola de Administração Tributária. O estudo trata da formação profissional dos servidores do Estado Paraná, especificando-se as experiências no processo de qualificação nas Escolas Superior de Polícia Civil e de Administração Tributária. No decorrer deste estudo, além do levantamento de cursos, palestras, seminários e demais eventos ofertados pelas escolas e as ações que vem sendo adotadas no processo de qualificação como estratégia de Governo, procurou-se conhecer através dos servidores envolvidos a opinião e avaliação sobre a formação profissional, foi evidenciado que a qualificação profissional por intermédio das escolas melhora o desempenho funcional e é o principal motivo na decisão do servidor ao participar de cursos e eventos afins a carreira, por outro lado constatou-se que não há um incentivo por parte dos superiores. Foi proposto que as Escolas através de maior integração com as gerências fortaleçam a participação dos servidores nos eventos ofertados.

Palavras-chave: Servidor Público; Formação Profissional; Qualificação.

e-mails: lgrosko@yahoo.com.br e nrowotisk@hotmail.com

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS	II
PENSAMENTO	III
LISTA DE SIGLAS	IV
LISTA DE TABELAS	VII
LISTA DE GRÁFICOS	VIII
LISTA DE FIGURAS	IX
LISTA DE QUADROS	X
RESUMO	XI
1 INTRODUÇÃO	15
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
2.1. CARREIRA PROFISSIONAL	18
2.1.1. Conceito de Carreira	18
2.1.2. Conceito de Função	19
2.1.3. Conceito de Cargos	21
2.1.4. Servidores Públicos	22
2.2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	31
2.2.1. Abordagens sobre conhecimento – competência – treinamento	31
2.2.2. Qualificação	42
2.3. PRINCIPAIS POLÍTICAS PARA FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS	49
2.4. CENTRO DE FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DAS CARREIRAS DA POLÍCIA CIVIL E DA FISCALIZAÇÃO DO GOVERNO DO PARANÁ	54
2.4.1. Escola Superior de Polícia Civil	54
2.4.2. Escola de Administração Tributária	59
2.4.3. Principais Cursos de Formação	62
2.4.4. Principais Treinamentos, Palestras, Seminários	64
2.4.5. Legislação	66
3. METODOLOGIA DA PESQUISA	69
3.1. CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	69

3.2. INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	70
3.3. DELIMITAÇÃO GEOGRÁFICA	71
3.4. AMOSTRAGEM	72
4. ESTUDO DE CASO	73
4.1. ESCOLA SUPERIOR DE POLÍCIA CIVIL.....	73
4.1.1. Histórico de criação da Escola.....	73
4.1.2. Competência da Escola Superior de Polícia Civil	76
4.1.3. Estrutura e servidores lotados na Escola Superior de Polícia Civil.....	76
4.1.4. Diretores da Escola Superior de Polícia Civil no período de 2003 a 2008.....	77
4.1.5. Organograma da Escola Superior de Policia Civil	78
4.2.1. Criação e missão da Escola de Administração Tributária.....	79
4.2.2. Estrutura e servidores lotados na Escola de Administração Tributária.....	79
4.2.3. Diretores da Escola de Administração Tributária no período de 2003 a 2008	80
4.2.4. Organograma da Coordenação da Receita do Estado	81
4.3. CONSOLIDAÇÃO DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	82
4.3.1. AÇÕES DA ESCOLA SUPERIOR DE POLÍCIA CIVIL	82
4.3.2. AÇÕES DA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO TRIBUTÁRIA	94
4.4. SERVIDORES PESQUISADOS PERTENCENTES À CARREIRA DA POLÍCIA CIVIL	96
4.4.1. Perfil dos servidores da Polícia.....	96
4.4.2. Resultado da pesquisa dos servidores da SESP.....	97
4.5. SERVIDORES PESQUISADOS LOTADOS NA COORDENAÇÃO DA RECEITA ESTADUAL.....	104
4.5.1. Perfil dos servidores fazendários	104
4.5.2. Resultado da pesquisa servidores da SEFA.....	105
5. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES.....	112
6. REFERÊNCIAS	117
7. APÊNDICES.....	120
7.1 APÊNDICE – I – INSTRUMENTOS DA PESQUISA.....	121
8. ANEXOS.....	129
8.1. ANEXO I - ATIVIDADES DA ESCOLA SUPERIOR DE POLÍCIA CIVIL DO ...	130

8.2. ANEXO II - ATIVIDADES DA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO TRIBUTÁRIA 143

1 INTRODUÇÃO

As pressões sobre as organizações são cada vez maiores, exigindo das pessoas, principalmente, dos seus gerentes maneiras diferentes e seguras de se alcançar melhores resultados.

As empresas buscam maior qualidade, competitividade e aumento de produção. Para atingir suas metas necessitam de pessoas com responsabilidade, autoridade para gerir; decidir; planejar; coordenar; controlar. Para tanto enfim, as empresas necessitam de pessoas com competência técnica e gerencial.

No âmbito da Administração Pública o princípio da eficiência foi inserido pela Emenda Constitucional nº 19 de 1998, dentre os demais princípios constitucionais descritos no caput, do art. 37, da Constituição Federal, esse princípio constitui peça fundamental da reforma administrativa iniciada nos anos 90 na Administração Pública Federal. O objetivo dessa reforma é permitir que a Administração Pública se torne mais eficiente e ofereça aos cidadãos serviços com mais qualidade.

Portanto a profissionalização do servidor público substancia um ponto forte da reforma administrativa operada pela Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998.

Verifica-se que a legislação vigente propicia tanto a qualificação do servidor público, bem como prevê sanções quando constatada a ineficiência do desempenho funcional.

Sendo assim com a qualificação do servidor público, a instituição e o fomento de escolas de formação e desenvolvimento de pessoas, haverão de propiciar uma preparação intelectual dos servidores públicos, possibilitando a Administração Pública desempenhar com maior eficiência seus atos, reduzindo aspectos negativos como o excesso de burocracia, servidores desmotivados com pouca perspectiva de crescimento funcional.

Segundo Pimenta:

As organizações públicas burocráticas tem enfrentado duras críticas quanto ao seu desempenho global nas últimas décadas. De fato, essas organizações apresentam uma série de problemas, tais como superposições e disfunções organizacionais, recursos humanos desmotivados e despreparados, falta de visão gerencial e de sistemas de informação integrados, excesso de controles burocráticos de eficiência e

eficácia duvidosa, filosofia de atendimento pouco voltada ao cliente, entre outros. (PIMENTA, 1995, p.171).

De acordo com leitura exploratória, a administração pública dentro de um contexto de modernização, deverá promover e investir na formação de quadros profissionais, desenvolver sistemas de capacitação de pessoal, procurar reter os funcionários mais qualificados.

Para os autores Tohá e Solari:

sistema de capacitação está sendo fortalecido em vários países empenhados em programas de modernização do setor público. Os mecanismos escolhidos podem ser: órgãos especializados dentro da administração para a capacitação de todos os funcionários; organismos externos autônomos que se especializam na formação de altos gerentes (do tipo da famosa Escola Nacional de Administração da França); programas universitários de pós-graduação; bolsas governamentais ou de cooperação para estudos no exterior; cursos especiais dirigidos a gerentes públicos, etc. TOHA e SOLARI (1997, p.97)

Diante desse cenário propõe-se a realização de uma pesquisa na área de Gestão Pública, enfoque na formação profissional dos servidores públicos das carreiras da Polícia Civil e dos Auditores Fiscais do Estado do Paraná. A investigação centra-se no mapeamento dos cursos realizados pelas escolas de formação, experiências no processo de qualificação e o perfil do servidor público qualificado das carreiras citadas.

A principal justificativa para o tema proposto, também está associada com a Constituição Federal que prevê no *caput* do seu artigo 144: “[...] a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio” e art. 37 no seu inciso XVIII – “a administração fazendária e seus servidores fiscais terão, dentro de suas áreas de competência e jurisdição, precedência sobre os demais setores administrativos, na forma da lei”. Estes artigos constitucionais envolvem duas carreiras específicas da Administração Pública, a carreira da Polícia Civil e a carreira fazendária, para que se cumpra a carta magna, a pessoa legalmente investida em cargo público necessita estar preparada, formada e qualificada, para o desempenho eficiente de suas funções.

Com o levantamento das ações do Governo no que tange a qualificação do servidor público contribui-se de forma efetiva para evidenciar as políticas públicas estabelecidas no Estado do Paraná destacando a formação e qualificação dos profissionais da área da Segurança Pública e da área Fazendária.

Para isso, pretende-se através do estudo de caso na Escola Superior de Polícia Civil e na Escola de Administração Tributária, levantar as iniciativas, ações e projetos desenvolvidos por essas Escolas para a qualificação do servidor. Pretende-se também elaborar uma pesquisa junto aos servidores das carreiras da polícia civil e servidores fazendários, finalizando com a apresentação e análise dos resultados.

Este trabalho apresenta o mapeamento das iniciativas e Políticas Públicas adotadas na qualificação, formação profissional dos funcionários públicos, destacando as experiências do Estado do Paraná, no período de 2003 a 2008, da seguinte forma: fundamentar teoricamente o estudo, a partir da revisão bibliográfica, conceituando carreira, cargo, função, servidor público. Demonstrar abordagens sobre competência, conhecimento, treinamento. Levantar as informações junto às escolas considerando os diversos cursos oferecidos e o perfil dos profissionais; estruturar de forma sistemática as informações para evidenciar as experiências no Estado do Paraná, e verificar se as políticas públicas adotadas estão surtindo os efeitos desejados, que seria uma qualificação adequada, e se há um real interesse dos servidores públicos no aprimoramento das atividades dentro da carreira a que pertencem, bem como o incentivo à participação.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta fundamentação teórica pretende-se através da exploração de diversos estudos apresentar conceitos de: carreira profissional, função, cargo, servidor público. Demonstrar abordagens sobre conhecimento, competência, treinamento e qualificação, possibilitando um entendimento das características essenciais da formação profissional.

Pretende-se também descrever as principais políticas do Estado do Paraná na qualificação profissional do servidor público, especifica-se as ações e a estrutura das Escolas de Formação: da Polícia Civil e da Administração Tributária.

2.1. CARREIRA PROFISSIONAL

Neste item procura-se demonstrar alguns conceitos através de estudos relacionados ao tema feito pelos autores DUTRA, MAANEN, HALL, LONDON E STUMPH que representam a compreensão a respeito do significado de carreira profissional.

2.1.1. Conceito de Carreira

Segundo DUTRA (1996, p.16) “ Como se trata de um termo bastante utilizado, ao qual se agregam vários significados, carreira é um termo de difícil definição. Podemos utilizar carreira para nos referirmos à mobilidade ocupacional, como, por exemplo, o caminho a ser trilhado por um executivo - carreira de negócios – ou para nos referirmos à estabilidade ocupacional, ou seja, a carreira como uma profissão, como por exemplo, a carreira militar”.

Para MAANEN (1977) apud DUTRA (1996, p.17) cita que a “Carreira passa a idéia de um caminho estruturado e organizado no tempo e espaço que pode ser seguido por alguém”.

HALL (1976) apud DUTRA (1996, p.17) cita que “Carreira é uma seqüência de atitudes e comportamentos, associada com experiências e atividades relacionadas ao trabalho, durante o período de vida de uma pessoa”.

Dutra apud London e Stumph o conceito de carreira utilizado como principal referência para publicações a partir da década de 80 é:

Carreira são as seqüências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma serie de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Da perspectiva do individuo, engloba o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional, enquanto, da perspectiva da organização, engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas e espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas. Estas perspectivas são conciliadas pela carreira dentro de um contexto de constante ajuste, desenvolvimento e mudança. (LONDON E STUMPH, 1982, p.4)

São inúmeras as definições de Carreira, mas resumidamente entende-se que é um conjunto de classes da mesma natureza de trabalho, escalonadas segundo o nível de complexidade e o grau de responsabilidade dos cargos que as compõem, dentro do qual se dá o desenvolvimento profissional do servidor, ou dizer que é o grupo de cargos hierarquizados em classes, as quais correspondem aos graus das faixas salariais especificas diferenciadas basicamente por: capacitação e formação necessárias, experiência acumulada, conhecimentos e habilidades requeridas, responsabilidades inerentes, complexidade, resposta exigida, abrangência das tarefas, especialização e supervisão requeridas. O agrupamento de cargos estabelecido neste Plano contempla uma seqüência lógica que determina o caminho a ser seguido dentro da carreira.

2.1.2. Conceito de Função

Segundo MEIRELLES (1989, p.66) a função administrativa, “é a atribuição ou o conjunto de atribuições que a administração atribui a cada categoria profissional, ou comete individualmente a determinados servidores para a execução de serviços”.

O autor faz alusão à função pública:

As funções são os encargos atribuídos aos órgãos, cargos e agentes. O órgão normalmente recebe a função in genere e a repassa aos seus cargos in specie, ou transfere diretamente a agentes sem cargo, com a necessária parcela de poder público para seu exercício. Toda função é atribuída e delimitada por norma legal. Essa atribuição e delimitação funcional configuram a competência do órgão, do cargo e do agente, ou seja, a

natureza da função e o limite de poder para seu desempenho. Daí por que, quando o agente ultrapassa esse limite, atua com abuso ou excesso de poder (MEIRELLES, 1994, p.71).

De acordo com Mello o conceito de função pública é:

Funções públicas são plexos unitários de atribuições, criados por lei, correspondentes a encargos de direção, chefia ou assessoramento, a serem exercidas por titular de cargo efetivo, da confiança da autoridade que as preenche.(art.37, V, da CF).

Assemelham-se quanto a natureza das atribuições e quanto a confiança que a caracteriza seu preenchimento, aos cargos em comissão.

Contudo, não se quis prevê-las como tais, possivelmente para evitar que pudessem ser preenchidas por alguém estranho à carreira, já que em cargos em comissão podem ser prepostas pessoas alheias ao serviço público, ressalvado um percentual deles, reservado aos servidores de carreira.Cujo mínimo será fixado por lei. (MELLO, 2007, p.243)

Em estudo recente CARVALHO FILHO apud CAVALCANTE (2002, p. 49) diz que, “Função pública é a atividade em si mesma, ou seja, é sinônimo de atribuição e corresponde às inúmeras tarefas que constituem o objeto dos serviços prestados pelos servidores públicos”.

Para CAVALCANTE (2002, p. 49) o termo função pública “representa um conjunto de tarefas ou atribuições. Todo cargo e ou emprego público tem funções, mas nem todas as funções estão relacionadas necessariamente a um cargo ou emprego”.

Segundo o autor extrai-se do texto constitucional duas situações na aplicação do termo “função” a primeira é a contratação temporária (art. 37, IX, CF), função de natureza temporária visa atender necessidade temporária de excepcional interesse público.

A segunda aplicação do termo seria com relação à função de chefia, direção e assessoramento (art. 37, V) funções a serem exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo.

2.1.3. Conceito de Cargos

Nesta fundamentação teórica pretende-se descrever acerca dos conceitos de cargo, tanto na forma genérica do termo quanto o conceito de cargo público, no âmbito da Administração Pública.

Para CHIAVENATO (2005, p.118) “A denominação de cargo refere-se ao rol de atividades desempenhadas por uma pessoa. O cargo constitui uma unidade da organização e consiste em um conjunto de deveres e responsabilidades que o tornam separado e distinto dos outros cargos. A posição do cargo define seu nível hierárquico, subordinação, subordinados e a unidade, departamento ou divisão em que está alocado”.

O autor diz que os cargos precisam ser desenhados, definidos, isso significa especificar o conteúdo, ou seja, definir o que exatamente o ocupante deverá fazer ou executar, traçar os métodos de trabalho, e combinar o conjunto de tarefas que deverá compor o cargo.

Meirelles diz que o cargo integra o órgão, enquanto o agente, como pessoa física, unicamente titulariza o cargo para servir ao órgão.

Órgão, função e cargo são criações abstratas da lei, são instituições encarnadas pelo agente, que é pessoa física. A função é o encargo atribuído aos órgãos, cargos e agentes. Na organização do funcionalismo, a administração cria cargos e funções, institui classes e carreiras, faz provimentos e lotações, estabelece vencimentos e vantagens, e delimita deveres e direitos. Portanto, cargo público é o lugar instituído na organização do funcionalismo, com denominação específica, atribuições também específicas e salário correspondente, para ser provido e exercido (ou seja, encarnado) por um titular. Quanto à função administrativa, é a atribuição ou o conjunto de atribuições que a administração atribui a cada categoria profissional, ou comete individualmente a determinados servidores para a execução de serviços. (MEIRELLES, 1989, p. 66).

Segundo MELLO (2007, p.242) “cargos públicos são as mais simples e indivisíveis unidades de competência a serem expressadas por um agente, previstas em numero certo, com denominação própria, retribuídas por pessoas jurídicas de direito publico e criados por lei, salvo quando concernentes aos serviços auxiliares do legislativo, caso em que se criam por resolução, da câmara ou do senado conforme se trate de serviços de uma ou de outra destas casas”.

Na doutrina do Direito Administrativo os servidores titulares de cargos públicos submetem-se a um regime especificamente concebido para reger esta categoria de agentes. Tal regime é estatutário ou institucional, logo de índole não contratual.

O conceito legal de cargo público através do artigo 3º da lei 8112/90 (Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União) define cargo público como sendo o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.

Cargo ou função pertence ao Estado e não ao agente que o exerce, razão pela qual o Estado pode suprimir ou alterar cargos e funções. Existe uma distinção entre cargo e função. Os cargos são os lugares criados no órgão para serem providos por agentes, que exercerão suas funções na forma legal.

Para diferenciar o conceito “cargo público” de “emprego público”, descreve-se o conceito de Emprego Público, que de acordo com a doutrina dominante, emprego público tem substancialmente a mesma conceituação de cargo público, o que os diferencia é que no emprego a relação jurídica estabelecida entre seu titular e a administração não é regida pela lei 8112/90, ou seja, pelo Estatuto, mas sim pela CLT.

No Governo do Estado do Paraná os servidores celetistas tiveram seus empregos públicos transformados em cargos públicos, através da Lei nº 10.219 de 21 de dezembro de 1992, passando a serem regidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos do Estado do Paraná – Lei nº 6174/70.

2.1.4. Servidores Públicos

Neste capítulo busca-se a definição de servidor público desde a pesquisa etimológica do termo, que ajuda a esclarecer o seu significado e a utilização no seu emprego mais usual e prático.

Pretende-se elucidar acerca da definição e características do servidor público, a partir do conceito de agente público.

a) Agentes Públicos

De acordo com CAVALCANTE (2002, p.37) “Qualquer pessoa que preste serviço à Administração Pública é tido por agente público. A noção abrange tanto o Presidente da República, os governadores, prefeitos, ministros, secretários de Estado e de Município, senadores, deputados, vereadores, como os funcionários públicos, os contratados pelo Poder Público sob regime trabalhista, os servidores de autarquias, de empresas e fundações estatais”.

Para MELLO (2007, p.235) “Agentes públicos são os sujeitos que servem ao Poder Público como instrumentos expressivos de sua vontade ou ação, ainda quando o façam apenas ocasional ou episodicamente. Aquele que desempenha funções estatais”.

MEDAUAR (2003, p.285) para a autora “São todos aqueles que possuem um vínculo de trabalho com os entes estatais, de qualquer Poder. A partir de 1988, com a promulgação da Constituição, passou-se a utilizar a expressão” servidores públicos “com esta amplitude”.

Segundo DI PIETRO (2004, p.431) “agente público é toda pessoa que presta serviços ao Estado e às pessoas jurídicas da Administração Indireta”.

Percebe-se que Agente Público tem um conceito amplo, abrange todas as pessoas prestam um serviço público, este conceito abrange desde os titulares dos Poderes do Estado até pessoas que se vinculam contratualmente com o Poder Público.

a -1 Classificação dos Agentes Públicos

MELLO (2007, p.235) classifica o Agente público em três grupos:

- a) Agentes políticos
- b) Servidores estatais abrangendo servidores públicos e servidores das pessoas governamentais de direito privado
- c) particulares em atuação colaboradora com o poder público.

Segundo MELLO a definição de Agentes políticos e estatais é:

- a) Agentes políticos – são os titulares dos cargos estruturais a organização do País. O vínculo não é de natureza profissional, mas sim de natureza política. Ex: Presidente da República, Governadores, Prefeitos e Vices etc.

b) Servidores Estatais – aqueles que entretêm com o Estado e suas entidades da Administração Indireta independentemente de sua natureza pública ou privada (autarquias fundações empresas públicas e sociedades de economia mista). A relação de trabalho de natureza profissional e caráter não eventual sob vínculo de dependência.

Entre os servidores estatais – dois grupos – (1) servidores públicos 2) servidores das pessoas governamentais de direito privado.(MELLO,2007 p.238)

Conforme pesquisa a estudos sobre o tema os agentes públicos podem também ser classificados como:

a) agentes políticos; b) agentes administrativos; c) agentes delegados concessionários e permissionários; d) agentes públicos honoríficos; e) agentes públicos credenciados.

O agente político conceitua-se como sendo a pessoa física investida de funções essenciais e estratégicas de Estado, regidos diretamente pela Carta Política em seus direitos, deveres, obrigações, responsabilidades, penalidades, garantias e privilégios funcionais.

No posicionamento de MEIRELLES (2004, p.392) “Os agentes políticos formam uma categoria própria de agente público. [...] Normalmente devem ser regidos pelo regime estatutário, destarte alguns são submetidos obrigatoriamente a um regime estatutário de natureza peculiar, a exemplo da Magistratura e do Ministério Público”.

Para o autor são os titulares dos órgãos institucionais dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, os de controle estatal (Tribunal de Contas e Ministério Público).

Na concepção de alguns autores o conceito se apresenta de forma mais ampla, além dos membros do Ministério Público e membros dos Tribunais de Contas, incluem os Magistrados.

Sobre este tema discorre Di Pietro:

É necessário reconhecer, contudo, que atualmente há uma tendência a considerar os membros da Magistratura e do Ministério Público como agentes políticos. Com relação aos primeiros, é válido esse entendimento desde que se tenha presente o sentido em que sua função é considerada política; não significa que participem do Governo ou que suas decisões sejam políticas, baseadas em critérios de oportunidade e conveniência, e sim que correspondem ao exercício de uma parcela da soberania do Estado, consistente na função de dizer o direito em última instância. Nesse

sentido, o STF, no Recurso Extraordinário 228.977/SP, em que foi relator o Ministro Néri da Silveira, referiu-se aos magistrados como “agentes políticos, investidos para o exercício de atribuições constitucionais, sendo dotados de plena liberdade funcional no desempenho de suas funções, com prerrogativas próprias e legislação específica” (DJ de 12-4-2002). Quanto ao vínculo com o poder público, é de natureza estatutária, regido pela Lei Orgânica da Magistratura. (DI PIETRO, 2004, p. 433).

Os agentes políticos devem cumprir os preceitos estabelecidos na Constituição Federal. São os componentes do Governo nos seus primeiros escalões, investidos em cargos, funções, mandatos ou comissões, por nomeação, eleição, designação ou delegação para o exercício de atribuições constitucionais.

Portanto, para MUKAI (1999, p. 152) “os *agentes políticos* são aqueles que exercem os cargos superiores na estrutura estatal constitucional não subordinados a superior hierárquico, mas apenas a ditames constitucionais. São as pessoas investidas em cargos públicos que têm ampla liberdade para exercerem suas funções típicas, com atribuições, prerrogativas e responsabilidades estabelecidas na Constituição”.

Nesta categoria de agentes encontram-se os seguintes agentes públicos: Chefes do Executivo, Membros do Legislativo; Membros do Judiciário; Membros do Ministério Público; Membros dos Tribunais de Contas.

Os agentes políticos acima citados referem-se à esfera federal. São também considerados agentes políticos aqueles que exercem funções institucionais análogas no âmbito estadual, distrital e municipal, como governadores, prefeitos, deputados estaduais e vereadores, magistrados da justiça estadual, membros do Ministério Público Estadual e dos Tribunais de Contas.

Os Agentes Administrativos conceituam-se como servidores públicos. Exercem as funções comuns da Administração.

Agentes delegados são os particulares que exercem função pública por delegação. É o caso dos concessionários e permissionários de serviços públicos. Não são da Administração pública, mas prestam serviços de utilidade pública.

Para MEIRELLES (1999, p.74) “Agentes honoríficos são cidadãos convocados, designados ou nomeados para prestar, transitoriamente, determinados serviços ao Estado em razão de sua condição cívica, de sua honorabilidade ou de sua notória capacidade profissional, mas sem qualquer vínculo empregatício ou estatutário e, normalmente, sem remuneração.”

São exemplos desta categoria de agentes os mesários e escrutinadores eleitorais, os membros do júri popular, os membros de comissões de estudo e julgamento.

Os particulares de acordo com o que se define no Direito Administrativo são os que recebem a incumbência da execução de determinadas atividades, obra ou serviço público e o realizam em nome próprio, por sua conta e risco, mas segundo normas do Estado.

Agentes credenciados são agentes com função de índole subordinada, embora ostente em muitas situações a imponência de representantes diretos de autoridades públicas. Pode-se citar os tabeliões. Esses agentes possuem uma investidura especial para a legitimação do exercício de suas funções, e por isso mesmo, normalmente, antes de efetivarem suas tarefas, prestam compromisso legal de bem e fielmente exercê-las. Em virtude da excepcionalidade de certos fatos administrativos não se justifica ter a Administração Pública, por exemplo, um quadro permanente de agentes para certas atividades. Assim, o Poder Público credencia certas pessoas para o desempenho de atribuições específicas, conferindo-lhes as prerrogativas públicas necessárias para a sua implementação pelo credenciamento.

b) Servidor Público

Conforme pesquisa etimológica da palavra “servidor” do latim “*servus*” significa aquele que serve; laçao; serviçal.

De acordo com AURÉLIO (1986, p.1577) “Servidor significa servente, obsequiador, prestadio, serviçal, é aquele que cumpre com correção os serviços e obrigações, pontual. Servidor Público é aquele que pertencendo ou não ao quadro do funcionalismo exerce oficialmente cargo ou função pública.”

De acordo com FERNANDES (2003, s.p.) “é aquele que serve servente, pontual no serviço, obsequiador, funcionário, criado, doméstico.”

FERNANDES (2003, s.p.) define a palavra Público como: o que é relativo ao povo, que pertence ou se refere à massa geral dos habitantes de uma localidade, popular, comum, que serve para uso de todos, relativo à governação de um País, conhecido de todos, notório, vulgar, a que todos podem assistir – Audiência Pública,

o povo em geral, número mais ou menos considerável de pessoas reunidas, auditório, assistência.

O Código Penal considera funcionário público quem, embora transitoriamente com ou sem remuneração, exerce cargo, emprego ou função pública, equiparando-se ao funcionário aquele que exerce cargo, emprego ou função em entidade paraestatal art. 327, caput e §1º.

“§ 1º - Equipara-se a funcionário público quem exerce cargo, emprego ou função em entidade paraestatal, e quem trabalha para empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública”.

DI PIETRO (2004, p. 430) “A Constituição de 1988, no capítulo concernente à Administração Pública, emprega a expressão “Servidores Públicos” para designar as pessoas que prestam serviços, com vínculo empregatício, à Administração Pública direta, autarquias e fundações públicas”.

Para MEDAUAR (2003, p.283) “São os servidores que fazem a Administração funcionar, pois as atividades a ela pertinentes, seus poderes, atos, gestão de seus bens só se operacionalizam pelo trabalho dos servidores públicos, ou seja, pelas pessoas que mantêm vínculo de trabalho com a Administração, o chamado pessoal da Administração”.

A Lei nº 8.112/90 define servidor público no art. 2º: “Para os efeitos desta lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público”. Cabe ressaltar que o conceito de investidura é o reconhecimento oficial da parcela de poder público necessária e suficiente para regular desempenho das atribuições do cargo, seja ele efetivo ou em comissão.

O artigo utiliza a expressão “para efeitos desta lei”, pois outras leis podem atribuir aspecto diferente ao servidor público, como o faz o artigo 327 do Código Penal.

De acordo com MELLO (2007, p.240) servidor público de modo abrangente são todos aqueles que mantêm vínculos de trabalho profissional de caráter não eventual sob vínculo de dependência com as entidades governamentais, integrados em cargos ou empregos da união, estados, distrito federal, municípios, respectivas autarquias e fundações de direito público.

Para Mukai servidor público é uma espécie de agente administrativo (segundo a sua classificação), o qual engloba:

[...] todas as pessoas naturais vinculadas profissionalmente com o Poder Público, sujeitas à hierarquia administrativa sob regime celetista ou estatutário, e também os dirigentes das entidades paraestatais, os quais eleitos ou designados passam a ter vinculação institucional com os órgãos da Administração aos quais a entidade se encontre vinculada. São servidores públicos administrativos, pois não exercem cargos ou funções no nível mais alto da organização estatal, o da Constituição. (MUKAI, 1999, p. 152)

Para CAVALCANTE (2002, p.40) o conceito de servidores públicos pode ser subdividido em civis e militares, ou servidores estatutários, empregados públicos e temporários. Os servidores estatutários, também conhecidos como funcionários públicos, são ocupantes de cargos públicos, sujeitos ao regime estatutário previamente implantado pela Administração para qual presta serviços.

Segundo Di Pietro:

São servidores públicos, em sentido amplo, as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos. Compreendem: 1.os servidores estatutários, sujeitos ao regime estatutário e ocupantes de cargos públicos; 2. os empregados públicos, contratados sob o regime da legislação trabalhista e ocupantes de emprego público; 3. os servidores temporários, contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX, da Constituição); eles exercem função, sem estarem vinculados a cargo ou emprego público. (Com grifo no original). (DI PIETRO 2004, p. 433-434)

Especificando cada categoria dentro deste conceito temos os:

Servidores estatutários, ocupantes de cargos públicos providos por concurso público, nos moldes do art. 37, II, da Constituição Federal, e que são regidos por um estatuto, definidor de direitos e obrigações;

Empregados públicos, ocupantes de emprego público também provido por concurso público (art. 37, II, da CF), contratados sob o regime da CLT. São também chamados de funcionários públicos;

Servidores temporários, que exercem função pública (despida de vinculação a cargo ou emprego público), contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX, da CF), prescindindo de concurso público.

Os servidores estatutários submetem-se a um estatuto, estabelecido em lei, para cada uma das unidades da federação. Os novos servidores, portanto, ao serem investidos no cargo, já ingressam numa situação jurídica previamente delineada, não podendo modificá-la, mesmo com a anuência da Administração, uma vez que o estatuto é lei e, portanto, norma pública, cogente, inderrogável pelas partes.

Os empregados ou funcionários públicos também preenchem seus cargos através de concursos públicos e submetem-se a todos os demais preceitos constitucionais referentes à investidura, acumulação de cargos, vencimentos e determinadas garantias e obrigações previstas no Capítulo VII de nossa Lei Maior.

Para Meirelles (2004) empregados públicos são:

“todos os titulares de emprego público (não de cargo público) da Administração Direta e Indireta, sujeitos ao regime jurídico da CLT, daí serem chamados também de celetistas”. Não sendo ocupantes de cargos públicos, não podem adquirir a estabilidade prevista na Constituição, tampouco serão submetidos a regime de previdência peculiar, tal qual os titulares de cargo em comissão e os agentes políticos, devendo obrigatoriamente serem enquadrados no regime geral da previdência social. MEIRELLES (2004, p. 393)

Contratados pelo regime da legislação trabalhistas sendo assim, os Estados e os Municípios não podem alterar suas garantias trabalhistas, pois somente a União detém a competência para legislar sobre Direito do Trabalho, conforme reza o artigo 22, I, da Constituição Federal.

Pode-se dizer, então, que o servidor público celetista subordina-se a dois sistemas, integrados e dependentes: 1º - ao sistema da administração pública; 2º - ao sistema funcional trabalhista. O primeiro impõe suas regras da impessoalidade do administrador, da publicidade, da legalidade, da moralidade administrativa, da oportunidade, bem como motivação do ato administrativo; o segundo traça simplesmente os contornos dos direitos e deveres mútuos na execução do contrato e dos efeitos da extinção do mesmo.

Portanto, de uma forma bem simplista, é conveniente afirmar que a Administração Pública, quando contrata pela CLT, equipara-se ao empregador privado, sujeitando-se aos mesmos direitos e obrigações deste.

Para DI PIETRO (2004, p. 434) “Os *empregados temporários* ou *servidores temporários* como querem alguns, são aqueles contratados para exercerem funções

temporárias, mediante regime jurídico especial a ser disciplinado em lei de cada unidade da federação”.

Esses servidores da terceira categoria (temporários) são contratados para exercer funções temporárias, através de um regime jurídico especial a ser disciplinado em lei de cada unidade da federação. Ressalte-se que é admitida apenas a contratação temporária, sendo intolerável a posterior admissão deste servidor para cargo efetivo (sem a realização de concurso público).

Por fim, o servidor público em seu conceito genérico não somente faz parte da Administração Pública; ele efetivamente é o Estado, ente abstrato, devendo ser representado por pessoas físicas, que exercerão seu cargo ou função visando ao interesse público e ao bem comum.

Assim, os servidores públicos são Pessoas físicas incumbidas, definitiva ou transitoriamente, do exercício de alguma função estatal.

MEIRELLES (2004, p. 391) “constituem, os servidores públicos, uma subespécie dos *agentes públicos administrativos*, categoria que abrange a grande massa de prestadores de serviços à Administração e a ela vinculados por relações profissionais, em razão de investidura em cargos e funções, a título de emprego e com retribuição pecuniária”.

Sobre os conceitos de “regime jurídico” e “regime jurídico único”. Conforme legislação todo servidor público se enquadra em algum “regime jurídico” (estatutário ou celetista), não sendo mais obrigatório que todos obedeçam a um “único” regime jurídico, uma vez que a Emenda Constitucional nº 19 eliminou a exigência de regime jurídico único para a administração direta, autárquica e fundacional.

Através das abordagens do direito administrativo entende-se por regime jurídico o conjunto de direitos, deveres, garantias, vantagens, proibições e penalidades aplicáveis a determinadas relações sociais qualificadas pelo direito (relações de família, de trabalho, de consumo, etc.).

O Regime Jurídico dos Servidores Públicos é definido por oposição ao regime contratual: os empregados em geral regidos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) possuem um regime contratual, o que significa dizer que em princípio ajustam as condições de trabalho e assim ajustadas não podem ser modificadas unilateralmente.

Quando criados, os cargos podem obedecer ao regime jurídico estabelecido pela CLT (são os cargos celetistas). Ou podem obedecer a um regime jurídico diferenciado, chamado regime estatutário (pois obedecem a uma lei própria, chamada “Estatuto dos Servidores Públicos”).

Cada ente federativo pode ter seu próprio estatuto. Assim, há o estatuto da União, os diversos Estados podem estabelecer cada um o estatuto de seus servidores, assim como também cada Município pode ter o estatuto dos servidores municipais.

Regime Estatutário significa a inexistência de um acordo de vontades no que tange às condições de prestação do serviço. A Administração não celebra contrato com o Servidor Estatutário, pois as condições de prestação do serviço estão traçadas na Lei (Estatuto dos Servidores). O servidor ao tomar posse no cargo público, coloca-se sob essas condições, não tendo, a princípio, o direito à persistência das mesmas condições de trabalho existentes no momento em que ele tomou posse. Conseqüentemente, pode a Lei alterar as condições de prestação do serviço.

2.2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Nesta fundamentação demonstram-se conceitos de conhecimento, competência, treinamento e abordam-se estudos relacionados à formação profissional nas organizações. Procura-se especificar a qualificação profissional dos servidores no âmbito da Administração Pública.

2.2.1. Abordagens sobre conhecimento – competência – treinamento

Pretende-se neste item demonstrar através de abordagens sobre conhecimento, competência e treinamento, a importância da educação continuada para o aperfeiçoamento na atividade profissional.

Inicia-se este capítulo com a citação de Peter Drucker, onde retrata sobre os desafios gerenciais para o século XXI, utiliza o termo “trabalhadores do conhecimento”, referindo-se aos trabalhadores que possuem mobilidade, que não

precisam ficar presos a uma mesma empresa, pois possuem seus próprios meios de produção, que é o seu conhecimento.

Para Drucker:

Sabemos a cinqüenta anos, que o dinheiro sozinho não motiva o desempenho, mas a insatisfação com ele desmotiva. Porém, a satisfação com dinheiro é quase sempre um “fator higiênico”, como disse Frederick Herzberg há 40 anos em seu livro, de 1959, *The Motivation to Work*. Aquilo que motiva em especial os trabalhadores do conhecimento, é o mesmo que motiva os voluntários, os quais precisam obter mais satisfação com seu trabalho do que os trabalhadores remunerados, pois nada recebem. Eles precisam, acima de tudo, de desafios, conhecer a missão da organização e nela acreditar, de treinamento contínuo e ver resultados. (DRUCKER, 1999 p.27) grifo nosso.

Para DRUCKER (1997) apud SILVA (2008, p.3) “O conhecimento teve, ao longo da história, diferentes significados e funções. Durante a antiguidade clássica, era usado para o crescimento pessoal e para aumentar a sabedoria e satisfação individual.”

SILVA (2008, p. 4) coloca que essa concepção mudou, “[...] em parte pelo advento da Revolução Industrial. [...] a partir daí, o conhecimento passou a voltar-se para a aplicação da sociedade, deixando de servir exclusivamente à satisfação pessoal. [...]. O deslocamento da Sociedade Industrial para a sociedade baseada em informação e conhecimento é motivado principalmente pelo novo fator de produção que é o conhecimento”.

Conforme mencionado por RESENDE (2000, p.36), “quem tem mais conhecimento é, potencialmente, mais competente, mas se tornar efetivamente competente implica colocar o conhecimento em prática de forma a alcançar objetivos, obter resultados”.

Para CHIAVENATTO (2005, p.8), “Tudo começa com o conhecimento, a moeda da Era da Informação. O conhecimento depende de aprendizagem. As pessoas precisam ter oportunidades maiores-além do simples mecanismo de treinamento convencional – para aprender mais e mais. Aprender continuamente para aumentar seu conhecimento e seu capital intelectual”.

Para o autor o conhecimento para ser útil precisa ser aplicado, ou seja, tem que se transformar em ação. O conhecimento leva à habilidade e esta levada à prática, traz à competência.

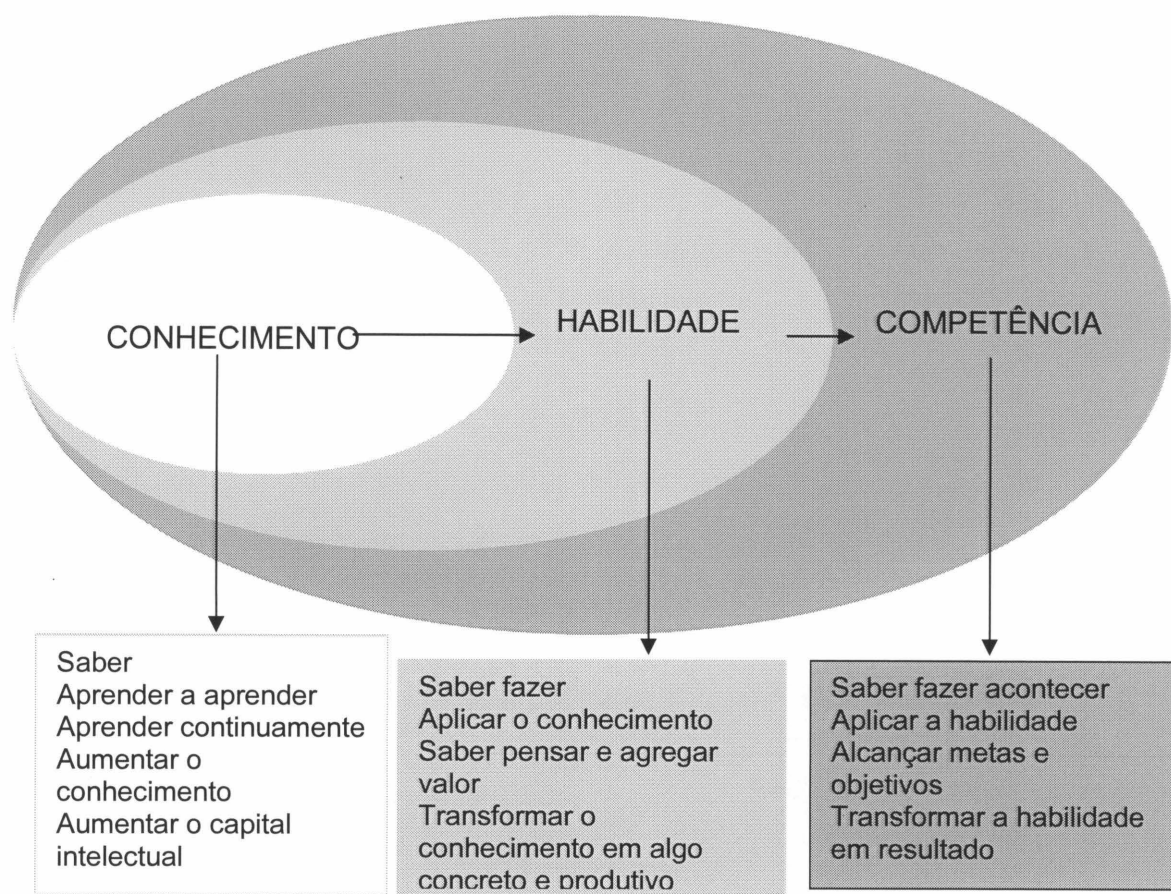
Segundo NONAKA e TAKEUCHI (2008) apud SILVA (2008, p. 130) “[...] o conhecimento pessoal de um indivíduo é transformado em conhecimento organizacional para toda a empresa como um todo. Tornar o conhecimento pessoal disponível para os outros é a atividade central da empresa criadora de conhecimento”.

A palavra conhecimento no contexto organizacional para DAVENPORT e PRUSAK (1998, p.6) “É uma mistura fluida de experiência condensada, valores, informação contextual e insight experimentado, a qual proporciona uma estrutura para a avaliação e incorporação de novas experiências e informações. Ele tem origem e é aplicado na mente dos conhecedores. Nas organizações, ele costuma estar embutido não só em documentos ou repositórios, mas também em rotinas, processos, práticas e normas organizacionais”.

Percebe-se nesse conceito que o conhecimento é uma mistura de experiências, valores e informações experimentadas, é aquilo que o conhecedor vê, absorve e conclui a partir de suas observações e experiências.

Para SILVA (2008, p.132) “Hoje, as organizações precisam aprender em todos os níveis, criando sua realidade com comprometimento e mudança para alcançar os resultados que desejam. Devem estimular pensamentos novos e abrangentes, com aspirações coletivas e aprendizado em comum. A aprendizagem encoraja as pessoas a pensar e descobrir coisas por conta própria, de modo a melhorar a eficácia de sua organização”.

Para as empresas privadas a gestão do conhecimento tem por finalidade melhorar o desempenho em relação à concorrência, no sentido de aumentar a produção, a rentabilidade, já para as organizações públicas, o conhecimento tem uma finalidade mais ampla, tem que propiciar um aumento na efetividade de suas ações para com a sociedade e contribuir para a redução de desigualdades sociais.



Fonte: adaptado Chiavenato, 2005.

FIGURA 1 – CONHECIMENTO, HABILIDADE E COMPETENCIA.

Nessas considerações sobre conhecimento, percebe-se que conhecimento sempre foi um valor importante, porque quem o tem em quantidade possui maior potencial de realização, e para as empresas atuais passou a ser o recurso de maior relevância.

A seguir procura-se demonstrar conceitos de competência, a partir do desempenho na organização, desenvolvimento pessoal e mudança de atitude.

Segundo CHIAVENATTO (2005, p.157) [...] “as pessoas apresentam uma incrível aptidão para o desenvolvimento. Desenvolvimento é a capacidade de aprender novas habilidades, obter novos conhecimentos e modificar atitudes e comportamentos. E uma aptidão permite uma formidável ampliação da competência profissional de cada pessoa”.

A competência profissional são os conhecimentos adquiridos, as habilidades físicas e mentais, o jeito de atuar e a experiência. É desenvolvida pela formação escolar, pelos treinamentos, pela vivência, aprender constantemente, agregar valor e contribuir para a empresa, ter iniciativa pessoal e senso empreendedor. O desempenho das pessoas é que fazem à diferença nas organizações.

De acordo com a Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas – PRODEP, o conceito de desempenho é: “a execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a Instituição, com vistas ao alcance de objetivos institucionais”.

Para CHIAVENATTO (2005, p.247) “[...] desempenho significa cumprir uma tarefa ou obrigação, exercer uma função ou um papel na organização, cumprimento, exercício, atuação, execução”.

Para CHIAVENATO (2005, p.9) Competência é a qualidade que uma pessoa possui e que é percebida pelos outros. Não adianta possuir competências, é necessário que outras pessoas reconheçam sua existência. Para desenvolver determinadas competências não basta só o conhecimento teórico, mas ter a oportunidade de praticá-las.

Segundo Ruas:

a competência não se reduz ao saber-fazer, mas sim à sua capacidade de mobilizar e aplicar esses conhecimentos e capacidades numa condição particular, aonde se colocam recursos e restrições próprias à situação específica. Alguém pode conhecer métodos modernos de resolução de problemas e até mesmo ter desenvolvido habilidades relacionadas à sua aplicação, mas pode não perceber o momento e o local adequados para aplicá-los na sua atividade. RUAS (2000, p.40).

S A B E R	Identificar, avaliar e valorizar suas possibilidades, seus direitos, seus limites e suas necessidades;
	Gerenciar e superar conflitos;
	Analisar situações, relações e campos de força de forma sistêmica;
	Formar e conduzir projetos e desenvolver estratégias, individualmente (ou em grupo lidar com relacionamentos);
	Cooperar, agir em sinergia, participar de uma atividade coletiva e partilhar liderança;
	Construir e estimular organizações e sistemas de ação coletiva do tipo

	democrático;
	Conviver com regras, servir-se delas e elaborá-las;
	Construir normas negociadas de convivência que superem as diferenças culturais.

Fonte: adaptado Perrenoud (2000)

QUADRO – 1 Competências Fundamentais para a Autonomia das Pessoas

Na visão utilizada por FLEURY & FLEURY (2000) apud TREFF e GONÇALVES (2008, p.7) “competência é um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar; integrar; transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

Percebe-se que por competência estudiosos e pesquisadores entendem como a capacidade do indivíduo mobilizar conhecimentos conectando habilidades e gerando atitudes.

As organizações passam a se preocupar com temas e maneiras de identificar competências nas quais repousam a capacidade e os conhecimentos imprescindíveis para um desempenho profissional de sucesso.

Precisam criar um ambiente onde as pessoas compartilhem o conhecimento, internalizem-no, e apliquem-no para criação de novos conhecimentos que se transformam em produtos e serviços.

A área de Gestão de Pessoas, nas mais variadas organizações, tem por base a competência dos funcionários, ligada diretamente ao processo de qualificação em que o funcionário precisa demonstrar competências que agreguem valor para a empresa, sendo estas recompensadas fundamentalmente, isto leva à estratégia de aprendizagem contínua e aperfeiçoamento.

Gasalla quando coloca as organizações como agentes de mudança entende que:

(...) todas as mudanças “de dentro” funcionam como geradores do sistema (GIS – gerador interno do sistema) e podem se antecipar à evolução do entorno e influir sobre ele. Com base no que e como evoluem as formas de inter-relacionamento dos diferentes elementos que integram diferentes sistemas? A diferença na maneira pela qual um filho se dirige ao pai em um sistema familiar guarda alguma relação com a de um colaborador com seu chefe? Acreditamos que, sem a menor dúvida, existe um paralelismo entre um e outro, e que ocorre da mesma forma em outros sistemas como o educacional, o Exército etc. Os “papéis” não são estáticos e, em qualquer

caso, estamos tratando de relações de interdependência. (GASALLA, 2007, p.31).

E ainda que a cultura organizacional evolui na medida que cresce a valorização das pessoas:

Acredito que, uma das principais razões para isso, seja a necessidade de diferenciação progressiva, voltada para o mercado que as organizações precisam atender. A quase padronização e/ou possibilidade de adquirir e/ou copiar elementos tecnológicos, comerciais, financeiros etc., que pertencem aos subsistemas de outras organizações, faz que hoje, mais do que nunca, o diferencial entre elas se deva basicamente ao comportamento humano-organizacional, ou mais especificamente, às lideranças que indicam o caminho adequado e as guiam por ele, em direção a esse “modo de fazer” diante do qual não cabe a improvisação. (GASALLA, 2007, p.33).

O autor defende que o diferencial entre as organizações se deve a gestão de pessoas, o ciclo de vida de produtos e tecnologias é muito curto, não consegue representar um diferencial, somente as pessoas e a cultura organizacional podem representar esse diferencial, que é o que se procura num ambiente altamente competitivo.

Para SILVA (2008, p.144) Com o processo de mudança que vem acontecendo no mundo das organizações e a necessidade de inovação, a gestão de pessoas é fundamental para poder tirar proveito das adversidades. Isso pode ser feito por meio da aprendizagem continuada, com base na atração e retenção de talentos, na administração do conhecimento, [...]

O conhecimento de pessoas requer treinamentos, mudanças de postura e filosofias, investimentos de forma geral nas pessoas. A necessidade de aprendizado constante é a tendência mais importante na Gestão do Conhecimento.

Segundo SILVA (2008, p.144) “o investimento na gestão de pessoas está relacionado ao aprimoramento das competências, do conhecimento técnico, do talento e da criatividade de seus colaboradores. E na busca destes objetivos, as organizações investem através do treinamento e desenvolvimento para o despertar e desabrochar dos potenciais de seus profissionais”

BOOG (2007) apud SILVA (2008, p.144) expressa que: “Treinamento é o processo de efetuar mudanças no comportamento da pessoa, aplicado na aquisição de habilidades relacionadas à sua tarefa. Desenvolvimento é o processo de crescimento integral da pessoa, a expansão de sua habilidade de utilizar totalmente

as suas capacidades e aplicar seu conhecimento e sua experiência para a solução ou resolução de novas e diferentes situações.”

Treinamento segundo CHIAVENATTO (2005, p.157) faz parte do desenvolvimento das pessoas, é um aspecto específico do desenvolvimento pessoal. E esse, por seu lado, é um aspecto específico do desenvolvimento organizacional.

O autor diz que o treinamento melhora o desempenho das pessoas e da equipe.

Para CHIAVENATTO (2005, p.159) o treinamento pode envolver quatro tipos de mudanças de comportamento, a saber: Transmissão de informações; desenvolvimento de habilidades; desenvolvimento ou modificação de atitudes; desenvolvimento de conceitos.

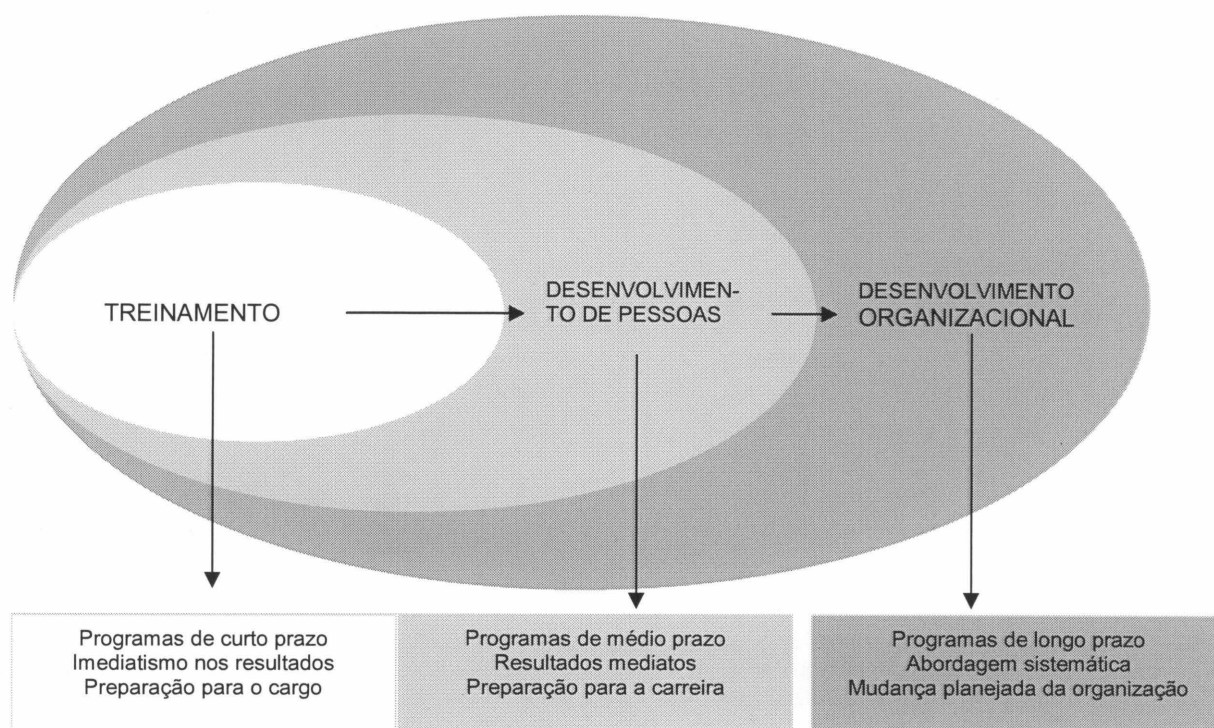
Para o autor esses quatro tipos de treinamento podem ser utilizados separadamente ou em conjunto. É uma atividade gerencial, a área de Recursos Humanos ou o órgão de treinamento pode assessorar os executivos da empresa.

Segundo CHIAVENATTO (2005, p.159) [...] “o treinamento é algo constante e incessante. Treinar uma vez na vida não significa nada. O treinamento é uma contínua redução da dissonância e uma constante busca da eficiência e da eficácia das pessoas. Como consequência, uma constante busca da competência profissional. Como resultado final, o alcance da excelência é o sucesso pessoal e organizacional”.

De acordo com o autor o desenvolvimento organizacional tem uma visão macroscópica da organização para melhorar a eficiência e eficácia, visa à mudança no ambiente na cultura e estrutura organizacional. Por sua vez o desenvolvimento de pessoal, é um programa de longo prazo, orientado para a carreira das pessoas, visa o crescimento profissional. Já o treinamento tem uma visão microscópica de curto prazo, fornece meios para proporcionar a aprendizagem.

Para CHIAVENATTO (2005, p.160) “o treinamento é um processo cíclico composto de quatro etapas, e seu objetivo fundamental é o desempenho das pessoas e da equipe”.

Segundo SILVA (2008, p.145) “Com o treinamento, as organizações esperam que as pessoas elevem suas competências, que utilizem novos conhecimentos, e que haja uma nova forma de se relacionarem de maneira eficaz”.



Fonte: adaptado Chiavenato, 2005.

FIGURA 2 – Treinamento, Desenvolvimento de Pessoal, e Desenvolvimento Organizacional.

A autora ressalta que o treinamento tem uma conotação de condicionamento da pessoa para a execução de tarefas, enquanto o desenvolvimento é um processo de qualificação das pessoas, voltado ao crescimento em nível de conhecimento pessoal e profissional.

Ainda com relação a treinamento TERRA (2000, p.152) salienta sobre o “[...] impacto que a Internet já começa a causar no aprendizado individual e treinamento corporativo. O crescimento de cursos on-line é mais uma evidencia de que os indivíduos precisam assumir responsabilidades crescentes sobre seus próprios processos de aprendizado. Além disso, [...] precisam adquirir novos conhecimentos de forma mais rápida e contínua”.

Diagnóstico da situação	Decisão quanto à estratégia	Implementação e ação	Avaliação e controle
Levantamento de necessidades	Programação do treinamento	Execução do treinamento	Avaliação dos resultados
<ul style="list-style-type: none"> . Objetivos da organização . Competências necessárias . Resultados da avaliação do desempenho . Problemas de pessoal . Problemas de produção 	<p>Quem treinar</p> <p>Como treinar</p> <p>Em que treinar</p> <p>Onde treinar</p> <p>Quando treinar</p>	<p>Implantação do programa de treinamento pelo executivo, ou pelo RH ou por terceiros</p>	<p>Monitoração do processo</p> <p>Avaliação e medição</p> <p>Comparação do desempenho atual com o anterior</p> <p>Comparação dos resultados atuais com os anteriores</p>

Fonte: adaptado Chiavenato, 2005.

QUADRO 2 – O Processo de Treinamento

Segundo TERRA (2000, p. 148) “as empresas líderes estão se movendo do paradigma do treinamento para o paradigma do aprendizado, pois já não conseguem determinar, centralmente, quais são todas as habilidades e competências que cada área ou funcionário precisa desenvolver”.

Para o autor cabe às empresas fornecer os recursos adequados, criar ambientes que estimulem e promovam valores relacionados ao crescimento pessoal e ao treinamento, e o compartilhamento de conhecimento, que para o autor pode ser um dos principais desafios organizacionais.

Como exemplo de mudança com relação ao processo de desenvolvimento pessoal, Terra menciona:

No caso da Xerox do Brasil verifica-se uma substancial mudança de postura da empresa com relação à questão do processo de desenvolvimento pessoal, que antes era visto como uma responsabilidade compartilhada entre empresa, gerentes e funcionários. Mais recentemente, a responsabilidade de aprendizagem passou a recair totalmente sobre as pessoas, conforme documento interno da empresa:

“Os empregados tem como principal responsabilidade o aprendizado contínuo e a aquisição da competência necessária aprendendo na prática, uns com os outros, ou por meio de instrução formal. A principal função dos gerentes é o desenvolvimento dos seus empregados. Os gerentes proporcionam um ambiente que reflete valores e processos de uma organização de aprendizado”. (Entrevista ao Jornal do Brasil, em 24 de janeiro de 1999.) (TERRA, 2000, p.150).

Na tentativa de pensar alguns paradigmas, para desenhar organizações que atuam de forma eficiente GASALLA (2007, pg.77) sugere quatorze fatores necessários no processo de conduzir a empresa rumo a uma nova cultura organizacional, e entre eles destaca: “Aprendamos a desaprender para aprender e aprender ingressamos na era do conhecimento, na qual o ser humano precisa demonstrar até onde pode chegar. E, para isso, o aprendizado contínuo se torna parte de uma tarefa nossa, tanto para nós quanto para a equipe de colaboradores”.

Para SIMONSEN apud TERRA (2000, p.147)

O desenvolvimento tecnológico obriga um novo aprendizado por definição bastante incerto. Isso leva ao imperativo da educação continuada. Não há sistema educacional, por mais perfeito que seja capaz de ensinar um indivíduo com até 25 anos de idade tudo aquilo que ele terá de conhecer durante sua vida profissional. Por todo o resto da vida o indivíduo precisará atualizar-se com cursos de reciclagem. [...] Já que o ensino formal não conseguirá ser um ciclo fechado, capaz de ensinar ao indivíduo tudo o que precisará estudar para o exercício da sua profissão, ele deve sintonizar-se com outro objetivo maior: ensinar e aprender.(TERRA, 2000 p.147)

VALENTIM (2002, p.119) enfatiza a importância de valorizar a qualificação:

“Investir nisso é muito importante para o crescimento profissional. Por uma questão de atitudes profundamente arraigadas, a maioria dos profissionais espera que a organização faça isso, ou seja, sendo ela a única responsável pela educação continuada. O profissional deve ter consciência de que a responsabilidade pela sua educação continuada, ou seja, a informação e o conhecimento dentro de um prisma mais adequado: como investimento pessoal, é da organização em que atua, mas não só dela, é também dele mesmo”.

A preparação e qualificação de indivíduos para atuação em áreas específicas do mercado de trabalho. É fator determinante para o futuro daqueles que estão buscando uma colocação no mercado de trabalho, sendo ainda de suma importância aos que buscam manter a posição ocupada, alimentando chances reais de crescimento nas corporações, o que leva a acreditar que a medida que o tempo

passa e o mundo evolui, muito além da experiência, adquirir e renovar conhecimento torna-se inevitável.

2.2.2. Qualificação

Pretende-se neste item abordar sobre o tema qualificação desde o seu significado, o qual ajudará esclarecer a utilização desse conceito no seu emprego mais usual e prático, bem como demonstrar fundamentos teóricos da qualificação do trabalhador.

Segundo AURÉLIO (1986, p.1424) Qualificação é o ato ou efeito de qualificar-se, habilitações. Qualificar é indicar a qualidade de, classificar, emitir opinião a respeito de, avaliar, apreciar, atribuir qualidade, reputar, considerar.

De acordo com a Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas – PRODEP, qualificação é um processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira.

Sendo que o conceito de Educação formal para o PRODEP – é a educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior; e Aperfeiçoamento – processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas.

Segundo o Guia do PLANFOR (2001): “O termo qualificação pode ter duas acepções: uma se refere ao perfil de requisitos, competências conhecimentos, atitudes que um posto de trabalho exige – ou que são demandas das pessoas que o ocupam. Na outra acepção, qualificação é utilizada como sinônimo de ação de educação profissional, que visa dotar a pessoa de determinados requisitos exigidos para o trabalho”.

Nessa acepção percebe-se que os conteúdos relativos a habilidades básicas e de gestão, transmitidos ao trabalhador, são imbuídos de características que lhe permitam buscar as diversas oportunidades, oferecendo conteúdos que aperfeiçoem

seus conhecimentos de forma mais abrangente como pré-requisito para o exercício de qualquer trabalho, forma, informal, na condição de empregado ou negócio próprio.

Para MANFREDI, apud SAUL e FREITAS (2007, p.15) A concepção de qualificação definida a partir do modelo taylorista, fordista, é quando:

“[...] a posição a ser ocupada no processo de trabalho é previamente estabelecida (prescrita) nas normas organizacionais da empresa. Na ótica deste modelo, a qualificação é concebida como sendo adstrita ao posto de trabalho e não como um conjunto de atributos inerentes ao trabalhador”.

Sendo assim, definem-se os conteúdos curriculares de acordo com o trabalho de cada área profissional, ou seja, aborda as atividades conforme a exigência do posto de trabalho. Percebe-se que é a formação de mão de obra nos moldes do fordismo.

Nesse modelo, como no taylorismo e fordismo, os trabalhadores não estavam preparados para lidar com imprevistos, as atividades eram rotineiras.

Segundo KUENZER, apud SAUL e FREITAS (2007, p.15) nesse tipo de concepção, a formação para o trabalho é definida como “treinamento básico, conhecimento ou formação escolar necessário para o exercício da função; esse conhecimento ou formação podem ter sido adquiridos ou por instrução formal ou por treinamento preliminar em trabalhos de menor grau, ou pela combinação desses meios”.

MANFREDI apud SAUL e FREITAS (2007, p.16) diz que esse tipo de concepção de formação profissional “está alicerçada numa concepção comportamental rígida, através da qual o ensino aprendizagem das tarefas e habilidades deve-se dar numa seqüência lógica, objetiva e operacional, enfatizando os aspectos técnicos e operacionais em detrimento de sua fundamentação mais teórica e abrangente”.

A autora aborda sobre os novos padrões de organização e gestão do trabalho e o modelo de competências.

Sobre este modelo a autora diz que:

[...]o chamado modelo de competências é parte integrante da lógica que orienta a estratégia de recomposição das relações entre capital e

trabalho.[...] Tal modelo está se configurando como um campo de dominação simbólica não facilmente perceptível, que pretende remodelar o imaginário político ideológico dos trabalhadores, visando desconstruir os laços de solidariedade e combatividade de classe e impondo um outro modelo centrado no individualismo, no conformismo, na responsabilidade individual da formação profissional [...] (MANFREDI apud SAUL e FREITAS, 2007, p.22)

De acordo com DESAULNIERS (1997, p.3) "Nas últimas décadas, verifica-se o surgimento de novos termos para expressar algumas das novas exigências do capitalismo. Junto à esfera do trabalho, a qualificação é substituída pela noção de competência, e na esfera educativa, a instauração de saberes é englobada pela construção da competência".

Para HIRATA (1997) apud TREFF e GONÇALVES (2008, p.7), o conceito de competência corresponderia a um novo modelo de qualificação no estágio de adoção de um novo modelo de organização do trabalho e gestão da produção pós-taylorista.

Segundo a autora nesse novo modelo de organização a divisão do trabalho é menos acentuada e com uma maior integração das funções. Sendo assim a noção de competência vem substituindo a de qualificação entendendo-se que esta última está estreitamente ligada às práticas dos modelos fordista e taylorista.

Conforme MANFREDI apud SAUL e FREITAS (2007, p.18) "A lógica das competências tem sido considerada como alternativa à de qualificação, tendo sido originalmente recriada e reatualizada pelas equipes de recursos humanos das grandes empresas capitalistas no nível das gerências, para construir novos critérios de acesso e permanência no emprego, seu reconhecimento e institucionalização."

Segundo uma pesquisa realizada pela autora em empresas metalúrgicas de São Paulo, parece haver certo consenso quanto à seguinte noção de qualificação:

À capacidade de mobilizar saberes para dominar situações concretas de trabalho e transpor experiências adquiridas de uma situação concreta a outra. A qualificação de um indivíduo é sua capacidade de resolver rápido e bem os problemas concretos mais ou menos complexos que surgem no exercício de sua atividade profissional". O exercício dessa capacidade implicaria a mobilização de competências adquiridas ou construídas mediante aprendizagem, no decurso da vida ativa, tanto em situações de trabalho como fora destas, reunindo: **o saber fazer**, que recobre dimensões práticas, técnicas e científicas, adquirido formalmente (cursos treinamentos) e ou por meio da experiência profissional; **o saber ser**, incluindo traços e caráter, que ditam os comportamentos nas relações sociais de trabalho, como capacidade de iniciativa, comunicação, disponibilidade para a

inovação e mudança, assimilação de novos valores de qualidade, produtividade e competitividade; **o saber agir**, subjacente à exigência de intervenção ou decisão diante de eventos- exemplos: saber trabalhar em equipe, ser capaz de resolver problemas e realizar trabalhos novos, diversificados.(MANFREDI, 2007, p.19)

Quanto ao aspecto da formação profissional na Administração Pública, vários autores, fazem menção sobre a necessidade do maior comprometimento do servidor com suas funções no sentido de melhorar o atendimento à sociedade,

Sobre qualificação do servidor público, de acordo com Davies, Greenwood e Robins (1995) apud Madureira dizem que:

“na administração pública sempre existiu, do ponto de vista acadêmico, um leque amplo de cursos que, apesar da necessidade de acompanhamento da revolução tecnológica como única forma de progresso no domínio da informação, mantiveram-se inalterados e tornaram-se obsoletos. Segundo os autores, apesar de se abordarem novos domínios de estudo em distintos locais da administração pública, “mantém-se intacto um problema antigo de equilíbrio entre a teoria e a prática no ensino da administração pública”.(MADUREIRA, 2005, p.1113)

Tohá e Solari (1997) retratam a questão da qualificação dos funcionários no sentido de revitalizar a função pública.

O que se espera do funcionário público é que faça uma revisão do seu compromisso profissional e de trabalho. O cumprimento da lei e dos regulamentos e o respeito às hierarquias parecem ser atributos secundários em relação a outros mais relevantes: o profissionalismo, a responsabilidade, a autonomia, o espírito crítico, a abertura e a inovação, a preocupação com o público. O compromisso exigido é com o Estado (essencialmente, corresponderia a uma renovação da razão de ser do serviço público), com a democracia (a vontade coletiva e a cidadania como objetos principais da ação pública) e com a eficiência (o bom aproveitamento dos recursos, a procura da excelência e o aperfeiçoamento permanente). (TOHA, SOLARI, 1997, p.91)

Para os autores, o setor público deve focar por um lado a satisfação dos usuários, na qualidade dos serviços e a transparência, e por outro lado procurar incorporar técnicas de gestão mais avançadas que trarão maior eficiência e eficácia no funcionamento das instituições públicas, trata-se de modernizar o Estado para reavivar o serviço público.

Os autores defendem um sistema de capacitação que pode ser escolhido entre órgãos especializados dentro da própria administração para a capacitação de

todos os funcionários; organismos externos autônomos que se especializam na formação de altos gerentes; programas universitários de pós-graduação; bolsas governamentais ou cooperação para estudos no exterior, entre outros.

Madureira defende a formação profissional contínua na Administração Pública como sendo a:

[...] pedra fundamental na estratégia política e organizacional da administração pública. Sem uma profunda reflexão sobre essa matéria parece impossível um acompanhamento pacífico da mudança já imposta, de uma administração orientada para o procedimento e para a norma, para uma gestão pública com ênfase na qualidade, resultados e conseqüente satisfação dos usuários, que apresenta inúmeras dificuldades e limitações mas também alguns desafios passíveis de serem ganhos. (MADUREIRA, 2007, p.1111)

Dentro de um novo contexto para a Administração Pública, os profissionais deverão possuir características de inovação, criatividade, liderança, assumir riscos, autoconfiança, ou seja, assumir uma postura diferenciada. É necessário descobrir e desenvolver as melhores habilidades.

Segundo Madureira os funcionários públicos devem adotar novos papéis e diz que:

Com efeito, os novos papéis profissionais a serem assumidos pelos funcionários públicos [...] devem privilegiar a capacidade para a mobilidade, criatividade, elasticidade e inovação. Os novos papéis (atentando para a entrada massiva de mão-de-obra mais qualificada) devem ser considerados num nível operacional mas sobretudo num nível estratégico, cada vez mais importante e ampliado tendo em conta a volatilidade dos contornos da sociedade em geral e do mercado em particular. [...]. A mudança cultural, fator fundamental de acompanhamento dessas alterações, deverá ser sempre coerente com os processos de formação profissional em curso, que terá objetiva ou subjetivamente um forte pendor cultural como forma de contribuição para um novo enquadramento de atitude, assim como para o desenvolvimento de uma componente de elasticidade comportamental muito forte. Dessa forma, tem-se visto freqüentemente a expressão "formação profissional" substituída por "desenvolvimento pessoal", talvez como forma de alertar para a importância de aspectos como o intercâmbio de experiências e de conhecimentos, a criação de equipes de trabalho e de redes de comunicação; nem sempre dependentes das tradicionais ações de formação profissional em sala de aula. Se encararmos a formação profissional contínua na administração pública no seu sentido mais lato (abarcando todos os formatos possíveis) deveremos ter presente uma perspectiva de longo prazo, afirmando-a como tendência continuada e sistemática num processo de gestão. RAP Rio de Janeiro 39(5):1109-1135, Set./Out. 2005 (MADUREIRA, 2005, p.1112)

GASALLA (2007, p.19) em estudo recente retrata a possibilidade de diagnosticar “a situação humano-organizacional das empresas que deparam com o novo milênio e que, além disso, vislumbrem-se novas formas de pensar e de agir em nível organizacional e administrativo”.

O autor menciona a situação humano-organizacional, referindo-se a gestão de pessoas e faz uma tentativa de pensar em alguns novos paradigmas, nos quais possa esboçar as organizações que atuam de forma eficiente frente aos desafios atuais.

Para GASALLA (2007, p.219) “A profissionalização no gerenciamento e gestão de pessoas é uma incumbência de todos os executivos da empresa e não somente daqueles que fazem parte do departamento de pessoal. Dessa maneira, cada chefe direto se torna o máximo responsável pelo gerenciamento de sua equipe, transformando-se cada vez mais, em um treinador, facilitador e incentivador”.

Entende também que deveria ser inserido no conteúdo programático das Escolas de Formação, as quais são as responsáveis pelos ensinamentos e aperfeiçoamentos dessas pessoas, a matéria de planejamento estratégico, desde a implantação até o desenvolvimento propriamente dito do objetivo a ser atingido por este profissional.

Tohá e Solari ressaltam três considerações gerais devem ser estudadas na hora de optar por um sistema de capacitação na área publica:

[...] primeiro, tem de ser evitada uma solução burocratizada do problema da capacitação que a torne muito rígida e abra espaço para organismos que reproduzam os males clássicos do setor público (altos gastos administrativos, tendência à expansão excessiva, dificuldade de adaptação diante das novas necessidades). Caso se opte por sistemas descentralizados de contratação para a capacitação, que utilizam serviços de organismos capacitadores do setor privado ou universitários, estes problemas serão evitados. A segunda consideração consiste em revisar profundamente o tipo de conteúdo e de programas de capacitação a serem adotados. O tipo de gerência pública desejado não vai ser atingido só por meio de bons técnicos. Os processos de mudança precisam de uma direção com liderança e com capacidade de pensar as organizações como tais, de entender seus problemas e solucionar-los. [...] As novas formas de gestão pública devem estar mais abertas à coordenação e ao desenho interdisciplinar, e a gerência deve estar preparada para favorecer estes processos. Por último, devemos assinalar que melhorar a capacitação dos gerentes sem tomar medidas paralelas que favoreçam a retenção dos funcionários pode provocar uma maior rotação de pessoal. [...] Na realidade, não existe nenhuma chance de ter uma gerência pública de alto nível se não forem criadas condições que a tornem atrativa como carreira, e

para tanto são necessárias medidas dirigidas à melhoria das condições e perspectivas de trabalho.(TOHÁ e SOLARI, 1997, p.96)

NOGUEIRA (1999) apud MADUREIRA (2005, p.1120) entende que: “a gestão de recursos humanos compatível com as exigências do mundo contemporâneo deve ir muito além dos aspectos técnicos e legais. Precisa ser pensada em termos políticos e ter no seu centro uma bem executada política de formação, capaz não só de treinar funcionários, mas de impulsionar a radical conversão da postura e da mentalidade do servidor público”.

GASALLA (2007, p.47) diz que existem quatro pilares básicos da organização em torno das pessoas, de um lado estão a estratégia e processos, e de outro, as pessoas e a cultura.

Sendo assim, GASALLA (2007, p.48) defende que “somente por meio da harmonização dos dois pólos, e permitindo o balanço dinâmico entre eles, seremos capazes de atingir o desenvolvimento de cada pessoa, de cada talento da organização, inclusive, desta mesma”.

Ainda com referência a harmonização, GASALLA (2007, p.104) diz que “Por treinamento entendemos aspectos técnicos relativos a aprender e, por formação, os conhecimentos de índole mais abstrata, cuja finalidade seja aprendê-los (interiorizá-los e torná-los parte integrante de si mesmo). É fundamental que a formação esteja integrada na ação e não seja vista como fim, mas como meio”.

TOHÁ e SOLARI (1997, p.92) salientam sobre a importância da integração a ser promovida pelos gerentes. “Hoje, torna-se cada vez mais importante a capacidade dos dirigentes públicos de gerenciar pessoal, em especial, de promover o trabalho em equipe, de abrir espaços para participação que contribui para a atividade da direção, de promover uma cultura organizacional que valorize o trabalho no setor público e as boas relações de trabalho no contexto da missão específica a ser cumprida”.

As organizações precisam estimular o aprendizado em comum, buscar a gestão participativa possibilitando a participação efetiva dos colaboradores nas tomadas de decisões, nas oportunidades de novos métodos e de estímulo ao trabalho.

Segundo Madureira:

“a política pública de formação e a necessidade de privilegiar a área comportamental aparecem como fundamentais no processo da reforma administrativa em que os recursos humanos públicos devem ser elevados a uma condição de protagonismo na requalificação do aparelho administrativo. Num contexto político, econômico, social e organizacional em que os conceitos da complexidade e da incerteza ganham um lugar cativo, uma verdadeira reforma só poderá vingar quando suportada por uma dinâmica de capacidade de formação contínua de constante adequação à mudança. Geralmente alheia a essa realidade, a administração foi aumentando o seu tamanho sem que deixasse de manter uma fidelidade exacerbada a normas, regulamentos e controles, e sem o necessário acompanhamento de valorização dos recursos humanos num sentido de adaptação aos novos contornos da sociedade na virada do século.(MADUREIRA, 2005, p.1120)

Atualmente, os cursos de formação, têm que dar maior ênfase às demandas sociais que além de evoluírem, aumentaram muito, necessitando assim de profissionais preparados e especializados, porém não se pode deixar de lembrar do orçamento público, que está cada vez mais apertado, assim sendo devemos incentivar sempre o foco, o direcionamento das verbas aos setores que realmente necessitam. Isso, a primeira vista parece básico, mas essa questão deve também ser abordada e fazer parte da grade dos cursos de formação profissional e de reciclagem em que atua mas não só dela é também dele mesmo.

A qualificação profissional também deve abranger acima de tudo a responsabilidade que cada servidor carrega consigo, devendo incorporar um alto grau de envolvimento, engajamento, ao que está sendo proposto, ou ainda, na defesa de idéias inovadoras que seguem o avanço da tecnologia.

2.3. PRINCIPAIS POLÍTICAS PARA FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS

Nesta fundamentação pretende-se apresentar de forma resumida as principais políticas de desenvolvimento dos servidores públicos estaduais, através da estrutura da Escola de Governo do Paraná.

O Governo do Estado instituiu em 2004, a Escola de Governo do Paraná que atua como um sistema integrado de formação e desenvolvimento de recursos humanos com a perspectiva de um processo contínuo de modernização do Estado.

A Escola de Governo do Paraná, vinculada ao Departamento de Recursos Humanos da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência, possui dois níveis de deliberação, o Conselho Superior da Escola e as Câmaras Técnicas. No nível de atuação centralizada por meio da Gerencia Executiva, e no nível de atuação setorial, através dos Centros de Formação e Desenvolvimento de Recursos Humanos da Administração Pública Estadual.

Ao Conselho Superior – nível de deliberação – compete a avaliação e a validação da política estadual de formação e desenvolvimento de servidores.

As Câmaras Técnicas – nível de deliberação – são fóruns de discussões temáticas, constituídas por servidores públicos que possam contribuir para o desenvolvimento de planos, programas ou ações voltadas a formação e desenvolvimento dos servidores públicos do Estado.

No nível de atuação centralizada a Gerencia Executiva é responsável pela elaboração dos programas de capacitação dos servidores, e pela articulação com os demais Centros de Formação e Desenvolvimento.

No nível de atuação setorial estão os Centros de Formação que são responsáveis por implementar as ações de desenvolvimento de recursos humanos dentro de suas áreas de competência.

O sistema integrado de Formação e Desenvolvimento de Recursos Humanos é constituído por 25 centros de formação e desenvolvimento, unidades que atuam na área de capacitação na administração pública estadual, bem como o Centro de Formação e Desenvolvimento em Gestão Pública que é vinculado à Gerencia Executiva da Escola de Governo.

Os Centros de Formação e desenvolvimento de Recursos Humanos, são unidades estaduais voltadas à formação e desenvolvimento de servidores públicos, compõem escolas corporativas, os centros de treinamento, as coordenadorias de capacitação e demais setores que desenvolvem atividades assemelhadas de forma integrada à Escola de Governo do Paraná – Sistema Integrado de Formação e Desenvolvimento de Recursos Humanos.

Os centros de formação são os seguintes: Academia Policial Militar do Guatupê, Centro de Difusão de Tecnologia CDT/IAPAR, Centro de Treinamento e Desenvolvimento-CTD/IPARDES, Coordenadoria de Estudos Jurídicos – CEJ/PGE,

Coordenação de Capacitação – SECJ, Escola de Saúde Pública – SESA, Centro Formador de Recursos Humanos Caetano Munhoz da Rocha – SESA, Coordenação de Formação Continuada – CFC/SEED, Coordenadoria de Relações Institucionais e Qualificação – CRIQ/SEDU, Escola Superior de Polícia Civil ESPC/DPC/SESP, Divisão de Gestão de Pessoas – DETRAN, Centro de Treinamento da SANEPAR, Escola de Administração Tributária – ESAT/SEFA, Setor de Capacitação de Pessoal – SCAP/TECPAR, Divisão de Planejamento e desenvolvimento de RH-DIPRH/CELEPAR, Gerencia de Desenvolvimento de Pessoas – GDP/EMATER, Escola Penitenciária ESPEN/DEPEN/SEJU, e as Instituições Estaduais de Ensino Superior.

O Centro de Formação e Desenvolvimento em Gestão Pública tem por objetivo oferecer cursos, seminários, palestras e demais eventos, cuja finalidade é o desenvolvimento de competências gerenciais, comportamentais e técnicas de forma contínua, com intuito final de constituir um novo modelo de gestão Pública para o Estado.

De acordo com material de divulgação aos servidores a Escola de Governo do Paraná tem por atribuições: “promover a gestão do capital intelectual, atuando nas áreas do conhecimento, das competências e das habilidades de forma a contribuir com a gestão pública do Estado; a valorização do servidor público entendendo-o como “elo essencial na relação Estado-Cidadão”; a qualificação do servidor público para o atendimento das políticas de governo, oferecendo à sociedade serviços públicos de qualidade; a instituição, consolidação e integração dos Centros de Formação e Desenvolvimento de Recursos Humanos no âmbito da Administração Pública do Estado do Paraná; e a integração com instituições nacionais e internacionais de formação e desenvolvimento de pessoas no setor público”.

Ao servidor público são oferecidos cursos de educação continuada, cursos de caráter formativo desenvolvido em parceria com as Instituições de Ensino, oportunizando a complementação de seus estudos, desde a escolarização em nível fundamental e médio, a graduação, a pós-graduação, até o mestrado profissional.

O programa de Escolarização surgiu de uma parceria entre a Secretaria de Estado da Educação e a Escola de Governo, tem por objetivo reintegrar os

servidores públicos no sistema formal de ensino, oferece a oportunidade do acesso ou a continuidade dos estudos e possibilitando a conclusão da escolarização do Ensino Fundamental e Médio.

O programa de Desenvolvimento de Competências oferece diversos eventos (cursos, palestras, workshops, seminários, entre outros).

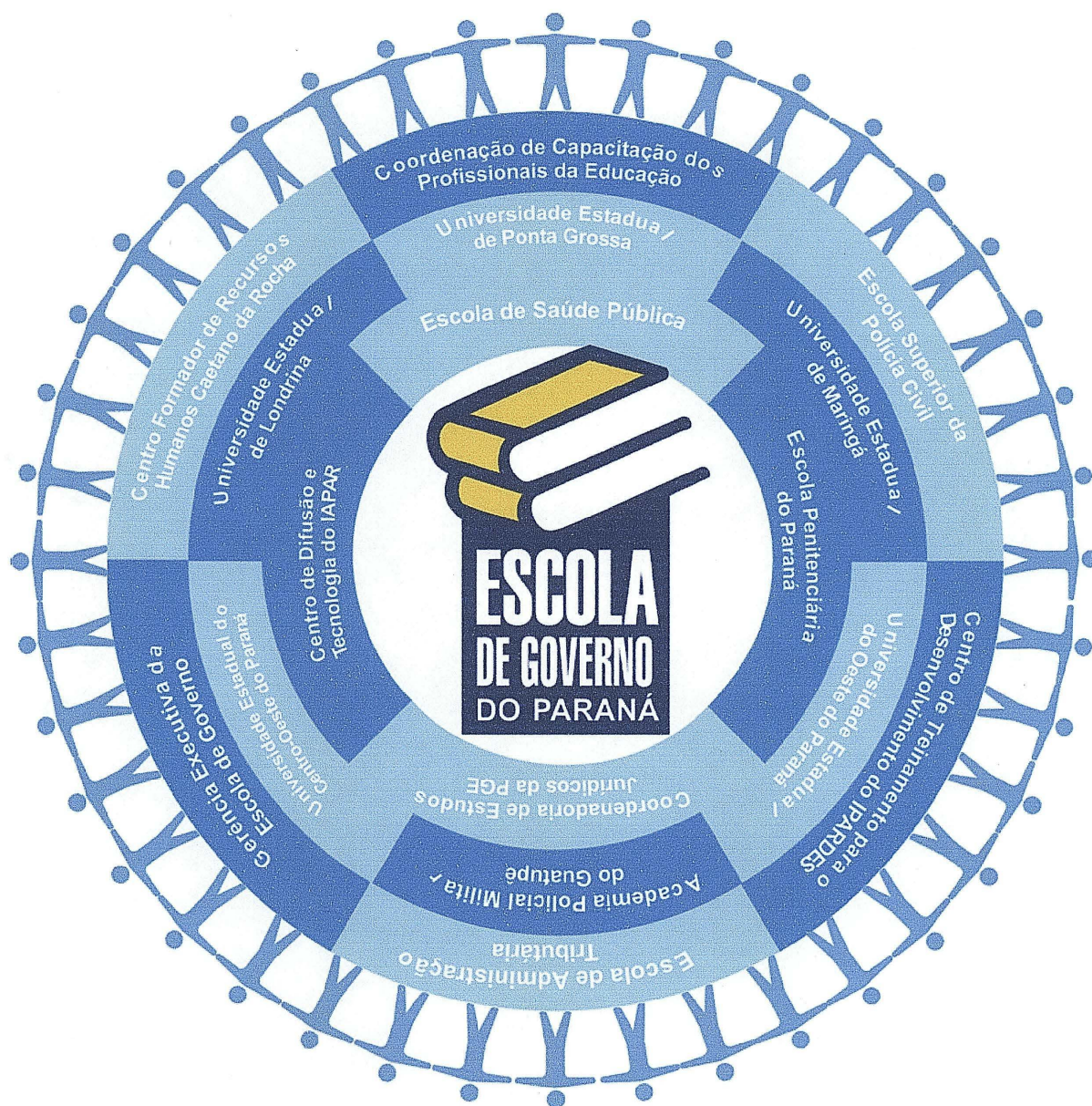
O programa de pós-graduação em Gestão Pública ofertado aos servidores de nível superior, que tem por objetivo a formação de profissionais formuladores e gestores de políticas públicas, visando atender as demandas do Governo do Estado na definição acompanhamento e avaliações de políticas.

Dentre as ações de capacitação do Centro de Formação e Desenvolvimento em Gestão Pública, focado na qualificação do desempenho profissional do servidor, através de parcerias com as Universidades Estaduais, Universidade Federal do Paraná/Escola Técnica e com a SANEPAR, expande cursos e palestras ao interior do Estado.

Por meio das ferramentas da Educação a Distância e das telessalas, está sendo realizado o Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública, que também deverá ser ampliado no exercício de 2009 aos municípios de Apucarana, Bandeirantes, Campo Mourão, Cornélio Procopio, Jacarezinho, Paranaguá, Paranavaí e União da Vitória.

De acordo com material da Escola de Governo a Escola de Administração Tributária é unidade da Coordenação da Receita do Estado, órgão de regime especial vinculado a Secretaria de Estado da Fazenda que tem por atribuição promover o processo contínuo de educação que possibilite o desenvolvimento integral e o compromisso sócio político institucional das pessoas que exercem a administração tributária. A Escola Superior da Polícia Civil unidade vinculada ao Departamento de Polícia Civil, da Secretaria de Estado da Segurança Pública é responsável pela organização e execução das atividades de recrutamento e seleção de pessoal para as carreiras da Polícia Civil, e pela formação de pessoas para as atividades policiais.

A seguir demonstram-se alguns centros de formação através do material da figura extraída do material de divulgação da Escola de Governo da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência.



Fonte – material de divulgação da Escola de Governo do Paraná

FIGURA 3 – Centros de Formação e Desenvolvimento de Recursos Humanos

2.4. CENTRO DE FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DAS CARREIRAS DA POLÍCIA CIVIL E DA FISCALIZAÇÃO DO GOVERNO DO PARANÁ

Neste capítulo pretende-se abordar sobre a estrutura e as ações das Escolas de Formação dentro das suas áreas de competência no sentido de qualificar os servidores para o exercício dos cargos das carreiras da Polícia Civil e da Fiscalização da Receita do Estado do Paraná.

2.4.1. Escola Superior de Polícia Civil

Neste item descrevem-se de forma detalhada as principais competências e atividades da Escola, de acordo com sua Estrutura Organizacional e Regimento Interno.

A Escola Superior de Polícia é uma unidade sub-departamental do Departamento de Polícia Civil do Estado do Paraná. A escola cabe a organização e a execução das atividades de recrutamento e seleção de pessoal para as carreiras da Polícia Civil; formação de pessoal para as atividades da Polícia Civil; de aperfeiçoamento, especialização, atualização e integração funcional dos servidores policiais civis; de formação de guardas municipais; de atividades administrativas e de apoio inerentes e outras atividades correlatas.

A estrutura organizacional básica da Escola Superior de Polícia compreende níveis de direção, de execução que é composto pelas subdivisões: administrativa, de ensino, de controle e avaliação, e de pós-graduação.

Descrevem-se a seguir as principais competências e atividades das divisões e subdivisões da Escola.

O conselho de coordenação é um órgão deliberativo e consultivo, integrado pelo Diretor e pelo Vice-Diretor da Escola Superior de Polícia, pelos Chefes de Subdivisão e pelo presidente da Congregação de Professores, compete: fixar a política educacional da Escola; discutir e aprovar os planos de trabalho propostos pelas Subdivisões; conhecer e participar do andamento das atividades da Escola; aprovar os currículos, programas e sistemas de avaliação escolar organizados para os diferentes cursos, bem como suas eventuais alterações; entre outras atividades correlatas.

A congregação dos professores é formada por docentes, representantes de Curso em andamento, indicados pelo Diretor da Escola. A esta congregação compete: Participar de reuniões quando convocados sobre assuntos pertinentes ao Curso em que ministra aulas; Propor e subsidiar a criação de novos cursos e reformular currículos de acordo com as diretrizes nacionais; Participar da discussão aspectos pedagógicos e de infra-estrutura pertinentes aos cursos; Solicitar informações junto ao corpo docente e representantes de turmas para esclarecimentos de assuntos sobre os quais seja relevante a discussão em nível de congregação; compatibilizar os programas de disciplinas, propiciando condições para integração curricular; propor a realização de atividades extracurriculares, seminários e conferências.

A subdivisão administrativa compete: a coordenação e a supervisão das atividades de apoio administrativo às demais unidades da Escola Superior de Polícia Civil; a fiscalização sobre a prestação de serviços-meio, propondo medidas, a fim de assegurar a sua execução, mediante a elaboração de planos de aquisição de materiais, bem como requisitando-os em tempo hábil, na forma das disposições específicas; a centralização e o controle dos registros sobre os recursos humanos e materiais, bem como do acervo patrimonial; a fiscalização e o controle sobre os bens patrimoniais e materiais, inclusive veículos, cumprindo e fazendo cumprir as instruções pertinentes à utilização, segurança, guarda e reparos; a proposição de medidas e a orientação da execução das atividades relacionadas à cozinha, refeitório e alojamento, de forma a assegurar o respeito aos fundamentos da função policial; a fiscalização sobre as atividades de limpeza, conservação e manutenção interna e externa das instalações da Escola, fazendo cumprir os contratos eventuais e as tarefas cometidas sob qualquer natureza; entre outras atividades.

A seção de apoio administrativo compete: a preparação, a elaboração e a distribuição da correspondência oficial da Escola; a execução das atividades de protocolo; a preparação dos expedientes, relatórios, ordens e instruções de serviço a serem expedidos pela Escola; entre outros.

À Seção de Serviços Gerais compete: a execução das atividades relacionadas com a administração do prédio; a promoção da conservação de bens móveis e imóveis e, quando necessário, a execução de pequenos consertos; a

execução de serviços de zelador e manutenção tais como: marcenaria, carpintaria, encanamento; a estruturação e a fiscalização dos mecanismos de segurança interna e a externa das dependências e do patrimônio da Escola Superior de Polícia Civil; a preparação, o fornecimento e o controle das refeições e lanches dos alunos; a coordenação e o controle da utilização, abastecimento, manutenção permanente e conservação dos veículos da Escola Superior de Polícia Civil; a operação dos sistemas de telefonia e central fixa de VHF/FM – fonia da Escola Superior de Polícia Civil; entre outras atividades correlatas.

Da seção orçamentária, financeira e contábil, o acompanhamento da evolução dos dispêndios no exercício, dando ciência permanente ao Diretor; a emissão de notas de empenho, ordens de pagamento, boletins de crédito e respectivas notas de estorno; a promoção de abertura de contas referentes a créditos orçamentários atribuídos à Escola; o controle das verbas de pronto pagamento, adiantamento e diárias; a promoção da organização do demonstrativo analítico da despesa por unidade orçamentária, consistindo no resumo geral, dispêndios segundo a classificação orçamentária; a elaboração de proposta orçamentária da Escola; o relacionamento com a Secretaria de Estado de Segurança Pública e com o Departamento da Polícia Civil para efeito de contabilidade da Escola; o controle dos fornecedores da Escola; a elaboração das prestações de contas ao Tribunal de Contas; entre outras atividades.

Da subdivisão de ensino compete: a coordenação das atividades de ensino, propondo a realização de cursos de formação e atualização; seminários e outros eventos necessários à otimização dos desempenhos dos integrantes das carreiras policiais civis; a execução de cursos, de forma coerente ao interesse da Polícia Civil, permitindo o alcance da unidade na diversidade em consonância com os avanços da ciência e metodologia de investigação criminal; a orientação e o acompanhamento da qualidade das atividades de sua competência, propondo medidas asseguradoras do respeito à hierarquia e disciplina policiais; o estabelecimento de prioridades às atividades de formação e atualização da polícia civil, a agilidade no provimento de material didático de responsabilidade da Subdivisão.

A Secretaria de Ensino compete: a organização e a manutenção do banco de dados de professores, alunos e ex-alunos da Escola; a preparação da expedição de

certificados, diplomas, certidões e outros documentos pertinentes; a execução de atividades referentes às matrículas nos diferentes cursos de formação e aperfeiçoamento e de eventos; e o desempenho de outras atividades correlatas.

À Seção de Apoio ao Ensino compete: a orientação e a preparação da utilização dos meios auxiliares de ensino, procedendo a guarda, manutenção e manuseio de aparelhos e instrumentos, entre outros, utilizados nas atividades didáticas e administrativas; a atualização de catálogos de recursos audiovisuais para o atendimento dos professores; a proposição, ao Diretor, quanto a consertos ou reparos de equipamentos da seção, apontando as circunstâncias em que os mesmos ocorreram.

À Seção de Cursos de Formação e Atualização compete: a execução de projetos de cursos, de palestras e outros eventos, organizando horários de aulas, distribuição das turmas, de utilização de salas de aula, de acordo com a capacidade operacional da Escola e a disponibilidade dos professores; o controle da avaliação e da frequência dos alunos, através do mapeamento elaborado pela seção; a apresentação de sugestões para estudos e pesquisas de interesse e aperfeiçoamento da Polícia Civil;

À Seção de Armamento e Tiro compete: o cuidado pela limpeza e conservação do estande, do armamento e demais acessórios a serem utilizados em instrução, bem como o recarregamento da munição; o controle da entrada e da saída do armamento, munições e equipamento da seção; as providências para a confecção de silhuetas e outro tipo qualquer de material para o treinamento; a proposição da aquisição de munição e armamento a ser utilizado em instrução; a proposição de normas de serviço quanto a estocagem e uso de armas e munições; o desempenho de outras atividades correlatas.

À Seção de Esportes compete: o planejamento e a promoção da prática do adestramento físico e da defesa pessoal, em função da natureza do serviço policial e das aptidões individuais; a promoção de atividades desportivas para alunos em formação na Escola; a elaboração de projetos de educação física para as carreiras policiais; a elaboração e a mensuração, através de tabelas, da avaliação dos testes de aptidão física para as carreiras policiais; as providências para a obtenção de material para testes de avaliação dos concursos públicos; a elaboração da seleção

do material desportivo pertencente à Escola, bem como os cuidados pela sua manutenção e pelo controle do empréstimo a outros órgãos policiais; a promoção de atividades desportivas para a “Semana da Polícia Civil” e outras solenidades; a promoção e a divulgação da importância da atividade física através de palestras, seminários e outras atividades correlatas, ministrada pelos professores da Escola;

À Subdivisão de Controle e Avaliação compete: o controle e o acompanhamento permanente das atividades da Escola, propondo critérios e alternativas cabíveis, tendentes a compatibilizá-las ao interesse, diretrizes e instruções emanadas da Polícia Civil; a organização e a manutenção de registros necessários; o controle, a fiscalização e a proposição da atualização do material bibliográfico e documental de interesse didático, do acervo da biblioteca da Escola Superior de Polícia; a garantia do cumprimento dos fundamentos de hierarquia e disciplina, pertinentes à função policial; entre outras.

À Seção de Planejamento compete: a realização de projetos de curso, estudos e pesquisas, visando a permanente melhoria na qualidade do ensino, bem como de planos e projetos referentes aos concursos públicos, com o objetivo de fornecer subsídios para a programação anual das atividades da Escola; o acompanhamento dos resultados obtidos pela Seção de Avaliação e Controle com o propósito de reformular cursos, estágios e outras atividades de ensino correlatas;

À Seção de Avaliação e Controle compete: o planejamento, a aplicação e a interpretação de questionários de avaliação; a proposição de orientação didático-pedagógica para a avaliação da aprendizagem e do ensino; a avaliação dos resultados das atividades de ensino e da aprendizagem; a atualização dos dados estatísticos demonstrativos do rendimento da aprendizagem; a realização de pesquisas pedagógicas de resultados de provas.

A Seção de Psicologia compete: o planejamento e a execução das atividades referentes à aplicação dos exames psicotécnicos nos candidatos ao ingresso nos cursos de formação, elaborando os respectivos laudos a serem discutidos em estreita relação com a Seção de Psiquiatria Forense do Instituto Médico Legal; o planejamento e a organização e a interpretação das baterias de testes que irão compor o exame psicotécnico a ser aplicado nos diversos cursos; a realização, quando necessário, do acompanhamento psicológico dos alunos e funcionários da

Escola; o planejamento e o desenvolvimento de pesquisas relacionadas com o aperfeiçoamento e especialização das atividades da Seção.

À Seção de Concursos Públicos compete: o planejamento, em ação conjunta com o Departamento da Polícia Civil, de estudos para posterior execução de concursos públicos, visando à melhor seleção e aproveitamento do pessoal; a elaboração de editais, instruções, avisos e outros documentos inerentes à execução dos concursos públicos; a elaboração de estatísticas das atividades da seção; a preparação da documentação dos candidatos aprovados em concursos públicos para efeito de homologação; o cálculo de custos operacionais dos concursos; a elaboração, ao final de cada processo seletivo, do relatório analítico respectivo.

À Seção de Biblioteca e Documentação compete: o registro, a classificação, a catalogação, a guarda, a conservação, a restauração e a divulgação de obras nacionais e estrangeiras, publicações, legislação e documentação de interesse policial; a aquisição das publicações, por compra, doação ou permuta; o empréstimo de livros e publicações, mediante medidas cautelares; a manutenção do recinto franqueado a professores e alunos, bem como a todos os funcionários da SESP; o fomento ao intercâmbio de publicações com instituições nacionais e estrangeiras; o recebimento, a compilação, a promoção de traduções e a organização de periódicos de assuntos policiais, bem como as providências para a sua impressão, divulgação e distribuição; a proposição ao Diretor da Escola, de normas para a consulta e controle das obras fornecidas aos leitores.

2.4.2. Escola de Administração Tributária

Neste item descreve-se sobre as áreas de atuação da Escola, principais atividades, competência de acordo com o Regimento interno da Coordenação da Receita do Estado.

A Escola de Administração Tributária – ESAT é composta por três grandes áreas: Capacitação, Educação Fiscal e Gestão do Conhecimento.

Na área de Capacitação a principal função é ofertar aos servidores da CRE (auditores fiscais e funcionários do QPPE – Quadro Próprio do Poder Executivo) eventos de capacitação.

Na área da Educação Fiscal a ESAT é a representante da Receita Estadual, que compõem e coordena o GEF- Grupo Nacional de Educação Fiscal.

O Programa Nacional de Educação Fiscal surgiu da relação entre o Estado e a sociedade, da necessidade da gestão dos recursos públicos. O tema Administração Tributária foi inserido no seminário do Conselho Nacional de Políticas Fazendárias – Confaz, realizado na cidade de Fortaleza – CE, em maio de 1996.

De acordo com material divulgado no site da SEFANET, sobre educação fiscal foram abordados nesse evento a origem e antecedentes do Programa Nacional de Educação Fiscal:

O programa nacional de educação fiscal – PNEF originou-se da relação Estado e sociedade foi pautada pelo conflito entre a necessidade de financiamento das atividades estatais e o retorno qualitativo do pagamento dos tributos. Por um lado, está a sonegação fiscal, por outro, estão exemplos de mau uso do dinheiro público. Para atenuar essa situação, encontramos na história do fisco iniciativas que esclarecem essa relação, objetivando aumento de arrecadação e diminuição do conflito entre o Estado e a sociedade. Tais iniciativas não solucionaram essa desarmonia, porém, abriram precedentes para um diálogo mais transparente. No seminário do Conselho Nacional de Políticas Fazendárias (Confaz) – sobre Administração Tributária, realizado na cidade de Fortaleza – CE, em maio de 1996, foi inserido o tema Educação Tributária. Nas conclusões daquele Conselho, constou como item de destaque: “A introdução do ensino, nas escolas, do programa de conscientização tributária é fundamental para despertar nos jovens a prática da cidadania, o respeito ao bem a conscientização de todos”. Em setembro de 1996, celebrou-se o Convênio de Cooperação Técnica entre a União, os Estados e o Distrito Federal. No anexo ao texto do acordo, entre as inúmeras atividades de cooperação, constou também a elaboração e a implementação de um programa nacional permanente de conscientização tributária para ser desenvolvido nas Unidades da Federação.

(https://www.fazenda.pr.gov.br/arquivos/pdf/esat/Apostila_Experiencias_Possibilidades.pdf) acesso em 03/06/2009.

A Receita Estadual compõe e coordena o Gefe – Grupo Estadual de Educação Fiscal. A ESAT portanto, como representante da Receita Estadual, é a coordenadora.

As demais instituições gestoras são: Receita Federal, SEED – Secretaria de Estado da Educação –, SETI – Secretaria da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior – e CGU – Controladoria Geral da União.

Os Grupos Estaduais de Educação Fiscal são ligados ao GEF – Grupo Nacional de Educação Fiscal –, coordenado pela ESAF – Escola de Administração Fazendária.

O GEF realiza três reuniões anuais com representantes dos Gefes estaduais. Nesses encontros, são trocadas experiências e definidos os rumos da educação fiscal no Brasil.

No Paraná, o Gefe reúne-se de três a quatro vezes por ano, com a intenção de definir ações, estabelecer calendário, etc. A Receita Estadual, com a oficina pedagógica Vendinha do Fisco, participa de várias edições da feira de serviços gratuitos Paraná em Ação, promovida pela Serc – Secretaria Especial de Relações com a Comunidade. Assim, boa parte do calendário da Educação Fiscal deve ser adequado ao calendário da Serc.

Na área de Gestão do Conhecimento estão sob a responsabilidade dessa Área, o Informativo da Receita Estadual, a biblioteca da ESAT e o desenvolvimento de projetos de qualidade de vida. Em conjunto com o Grupo de Recursos Humanos Setorial – GRHS, foi iniciado o desenvolvimento de um material de orientação para estagiários e para supervisores de estagiários.

Entre as principais competências da ESAT pode-se citar a promoção do desenvolvimento continuado dos servidores fazendários, através de cursos de integração, formação e aperfeiçoamento; a pesquisa e adequação de novos conhecimentos e tecnologias para agilizar e dinamizar as rotinas da instituição; o levantamento de necessidades de desenvolvimento de pessoas junto às áreas de gerência, assessoria e execução, identificando, determinando e consolidando prioridades compatíveis com objetivos e metas da organização fazendária; a elaboração, organização, execução, acompanhamento e avaliação do Programa de Formação, Capacitação e Aperfeiçoamento dos servidores fazendários, inclusive para provimento em classe inicial do Grupo Ocupacional Tributação, Arrecadação e Fiscalização (TAF); a elaboração, organização, execução, acompanhamento e avaliação das ações do Programa de Educação fiscal.

2.4.3. Principais Cursos de Formação

a) Escola Superior da Polícia Civil

Pretende-se neste capítulo apresentar os principais cursos realizados pela Escola Superior da Polícia Civil, no período de 2003 a 2008.

Curso de atualização em práticas policiais para costa leste e costa oeste; curso de capacitação de sargentos da polícia militar do Paraná sobre gestão da unidade policial civil; curso de formação de auxiliar de necropsia; curso de operações táticas especiais-cote; curso de atualização para delegacias especializadas em atendimento à mulher; curso de capacitação em uso legal da força – arma de fogo – técnicas de armamento e tiro; curso de atualização sobre levantamento de impressões em locais de ocorrências para papiloscopista; curso de formação básica de delegado de polícia; curso de formação técnico profissional de escrivão de polícia; curso de formação técnico profissional de investigador de polícia; curso de formação técnico profissional de delegado de polícia; curso de formação básica de escrivão e investigador de polícia. Curso de formação técnico profissional para guarda municipal de Curitiba; curso de atualização sobre boletim de ocorrências unificado e termo circunstanciado; núcleo interdisciplinar de pesquisa em segurança pública para pós-graduação; curso de atualização de qualidade no atendimento ao público; metodologia de ensino para capacitação de docentes da escola superior de polícia civil; curso de atualização em técnicas policiais interativas; curso de atualização de gestão em segurança pública; curso de pós-graduação “latu sensu” especialização de gestão em segurança pública; curso de orientação funcional para auxiliar de carceragem; curso de pós-graduação “latu sensu” especialização em gestão em segurança pública – área de concentração de estudos II gerenciamento policial; curso de pós-graduação “latu sensu” especialização em gestão em segurança pública – área de concentração de estudos III – planejamento estratégico curso superior de polícia; curso de atualização em procedimentos integrados; curso de treinamento de tiro policial com pistola; curso de atualização de estatística em segurança pública; curso de atualização em segurança pública na perspectiva de gênero; curso de formação de instrutor de tiro; Curso de Atualização em Papiloscopia Policial; Curso de Direito Autoral e Falsificação ;Curso de Direito Autoral e Falsificação; Curso de Vitimologia e Psicologia Investigativa; Curso de

Capacitação em Registros Policiais; Curso de Identificação Veicular; Curso de Orientação Funcional para Auxiliar de Carceragem.

Curso de Capacitação em Adulteração, Sonegação e Crimes no Comércio de Combustível; Curso de Capacitação em Técnicas e Táticas Policiais. (Maringá); Curso de Perícia em Veículos (Receita Federal); Curso de Táticas Essenciais (Receita Federal); Curso de Treinamento Permanente de Uso Legal da Arma de Fogo; Treinamento em Técnicas de Defesa Policial; Curso de Formação Técnico Profissional de Papiloscopista.

b) Escola de Administração Tributária

Pretende-se apresentar neste capítulo os principais cursos realizados pela Escola de Administração Tributária realizados no período de 2003 a 2008.

Access Aplicado à Fiscalização, Administração e Execução de Contratos, Ambiente Organizacional; Aplicação Prática das Leis 8.666/93 e 10.520/02; Atendimento para o SAC; Auditoria em Arquivos Eletrônicos; Básico de Formação em Comunicações e Energia; Básico de Open Office; Broffice Básico; Capacitação de Gerentes Intermediários e Operacionais – Módulo I; Capacitação de Gerentes Intermediários e Operacionais – Módulo II; Capacitação de Gerentes Intermediários e Operacionais – Módulo III; Capacitação na Ferramenta Escola na Rede; Classificação e Julgamento das Propagandas Comerciais nas licitações; Comunicação Escrita; Contabilidade Pública; Coordenação e Desenvolvimento de Pessoas; Curso DIC – Documentos Informatizados de Contribuintes; Curso – IPVA 2005; Curso 5'S (5 Sentidos); Curso de Access Avançado ; Curso de Access com Ênfase em Auditoria em Arquivos Eletrônicos; Curso de AGA/AAX; Curso de Aperfeiçoamento em PAF; Curso de Aperfeiçoamento em Processo Administrativo Fiscal – PAF; Curso de Atendimento ao Público; Curso de Desenvolvimento de Facilitadores de Aprendizagem; Curso de Fólio Views, Fólio Builder e Live publish; Curso de Formação de Pregoeiros; Curso de PAF – Maringá; Curso de Planejamento e Orçamento Público; Curso de Preparação de Facilitadores de Aprendizagem; Curso de Processo Administrativo Disciplinar; Curso de Processo Administrativo Fiscal; Curso de Redação Técnica; Curso de SISCREDE; Curso de Siscred – Acumulados – Siscred; Curso de Substituição Tributária; Curso ECF;

Curso Int. sobre Contratos Administrativos, Licitações e Convênios Federais; Curso Int. sobre Sistema Financeiro Nacional e Auditoria Governamental; Curso IPVA e Dívida Ativa; Desconsideração da Personalidade Jurídica; Disseminadores de Educação Fiscal on line; Finanças, Orçamento e Contabilidade Pública; Formação de Multiplicadores – ICMS 115/03; Formação de Pregoeiros; Formação de Tutores para curso on line; Fórum de discussões sobre o DIC; Fórum de Substituição Tributária; Gerenciamento de Projetos; Gestão Estratégica; Implantação do Sistema de Registro de Preços; Licitações e Contratos Administrativos; Licitações para a Nova Administração Pública, sob a Ótica da Resp. Fiscal; Nivelamento Teórico em Certificação Digital; Open calc Avançado; PAF e Sistema PAF – Aspectos Legais e Técnicos; Prática de Procedimentos Licitatórios e Formação de Pregoeiros; Prática do Procedimento Licitatório; Preparação de Usuários de Software Folio; Projeto de Acompanhamento de Grandes Empresas – AGE; Segurança da Informação e Comunicações; Siaf – Sistema Integrado de Administração Financeira; Sintegra/Arquivos Magnéticos; Sistema Informatizado de Quotas de Produtividade; SW-LIVRE na Receita Estadual.

2.4.4. Principais Treinamentos, Palestras, Seminários.

a) Escola Superior de Polícia Civil

Relacionam-se a seguir os principais Treinamentos, Seminários, Encontros realizados pela Escola de Polícia Civil durante o período de 2003 a 2008.

Palestra sobre a relação entre policiais e sociedade e escola de conselheiros da cidadania – V módulo do curso municípios em ação; I encontro das polícias do Estado do Paraná “polícia cidadã”; Palestra para os alunos da faculdade de direito Curitiba – estrutura e funcionamento da polícia civil, instituto de criminalística, delegacia da mulher e tigre; visita da delegação do curso superior de polícia do Estado do Pará; 1º seminário de ações integradas de educação e valorização profissional de segurança pública”; seminário “ em defesa da vida contra o racismo e a violência policial; 1º Seminário de ações integradas de educação e valorização profissional de Segurança Pública; Seminário “Em defesa da vida contra o racismo e a violência policial”; palestra – Jornada de direitos humanos em segurança pública – SENASP/ Ministério da Justiça; palestra – isolamento de local de crime para a

guarda municipal de Curitiba; palestra - isolamento de local de crime para a guarda municipal de Curitiba; palestra para os alunos da faculdade direito de Curitiba

b) Escola de Administração Tributária

Relacionam-se a seguir os principais Treinamentos, Seminários, Encontros realizados pela Escola de Administração Tributária, realizados no período de 2003 a 2008.

“A Prova no Direito Tributário”; “Construindo a Memória da Gestão 2003-2006” 1.^a Reunião Operadores Municipais; 1.^a Reunião Ordinária entre Inspetoria Geral de Fiscalização e Delegacias Regionais; 1º Congresso Brasileiro de Pregoeiros “Legislação e Técnica Aplicada Ao Pregão EI”; Aperfeiçoamento em Processo Administrativo Fiscal (PAF/ESAF); Apresentação do Banco de Dados DIC ao Conselho de Contribuintes Recursos Fiscais – CCRF; Apresentação do Projeto de Fiscalização de Acompanhamento Setorial ; Auditoria em Arquivos Eletrônicos; Classificação e Julgamento das Propagandas Comerciais nas licitações; Conferência Harmonização Tributária da Europa; Conhecendo a Previdência Social; Democracia, República e Estado no Brasil; Desconsideração da Personalidade Jurídica; Disseminadores de Educação Fiscal on line; Encontro dos Coordenadores da Esat nas Regionais e na Administração Central ; Encontro dos Coordenadores Regionais do Cenpre; Encontro dos Delegados Regionais da Receita; Fórum de discussões sobre o DIC; Fórum de Substituição Tributária; Gerenciamento de Projetos 2005; I Ciclo de Palestras – 2007 – Conhecer para Agir; I Encontro dos Coordenadores Regionais da Esat; I Semana de Qualidade de Vida; Implantação do Sistema de Registro de Preços Intercâmbio Tributário entre Brasil e Alemanha; Logomarca da Esat; Nota Fiscal de Produtor; PAF e Sistema PAF – Aspectos Legais e Técnicos; Palestra – Administração do tempo; Palestra - Prestação de Serviço de Transporte Rodoviário; Palestra - Prestação de Serviço de Transporte Rodoviário; Palestra - Qualidade de Vida; Palestra “Atendimento com Qualidade”; Palestra Motivação; Primeiro Encontro dos Inspetoria Regional de Tributação/2003; Reunião “Revisão do Projeto de Autos de Infração Digitalizados”; Reunião com as Inspetorias Regionais de Arrecadação – IRAS; Reunião Combustíveis; Reunião de Coordenadores Regionais do Sistema Produtor Rural; Reunião de Trabalho Cnae –

Fiscal ; Reunião Geral das Inspetorias Regionais de Arrecadação – IRAs; Reunião Gerentes da CRE; Reunião IGF e Delegacias Regionais; Reunião Inspetoria Geral de Fiscalização/Grupo Sped Fiscal; Reunião Inspetoria Geral de Fiscalização/SST; Reunião NF-e / Sped e DIC; Reunião NF-e e EFD; Reunião Siscred; Reunião Sistema Estadual de Produtor Rural; Reunião Sped e NF-e; Reunião Sped Fiscal Segurança da Informação e Comunicações; Seminário das Comissões de PAF; Seminário de Alinhamento Estratégico; Seminário Fontes de Informação e Projetos Especiais da Coordenação da Receita do Estado – CRE; Seminário Novo Sistema GIA; Seminário para Gerentes da Coordenação da Receita do Estado CRE;Seminário Princípios e Valores dos Auditores. Fiscais; Seminário Sped Fiscal; Simpósio Contratações Diretas; Simpósio Gestão dos Contratos Administrativos; Sistema “Produtor Rural” – Treinamento para Gerentes; Treinamento para Implantação da Tabela de Temporalidade de Docs; Treinamento das Iras; Treinamento do SAC/2004; Treinamento dos Inspetores Regionais de Tributação; Treinamento em Serviço de Atendimento ao Cidadão – SAC; Treinamento p/Coordenadores Regionais do FPM – Fundo Participação Municípios; Treinamento PFI – Passe Fiscal Interestadual; Treinamento Sintegra; Treinamento Sistema de Gerenciamento de P. F. e V. – SGPV; VI Encontro Nacional de Corregedores das Secretarias da Fazenda; Videoconferência “Presunções Legais”; Webconferência: Democracia República e Estado no Brasil; Webconferência: Nota Fiscal Eletrônica; Webconferência: Sped – Sistema Público de Escrituração Digital.

2.4.5. Legislação

Nesta fundamentação descreve-se quanto à legislação, regimento interno das Escolas de Formação.

a) Escola Superior da Polícia Civil – Regimento Interno

A Escola Superior de Polícia Civil é uma das unidades instrumentais da Polícia Civil, constitui-se em unidade sub-departamental do Departamento de Polícia Civil do Estado do Paraná, através da Lei Complementar nº 89/01 e Decreto nº 4.884/78, descreve-se a caracterização e objetivos da Escola.

À Escola Superior de Polícia Civil cabe a organização e a execução das atividades de recrutamento e seleção de pessoal para as carreiras da Polícia Civil; formação de pessoal para as atividades da Polícia Civil; de aperfeiçoamento, especialização, atualização e integração funcional dos servidores policiais civis; de formação de guardas municipais; de atividades administrativas e de apoio inerentes e outras atividades correlatas.

A estrutura organizacional básica da Escola Superior de Polícia compreende: Nível de Direção, Diretor e Vice-Diretor, Conselho de Coordenação, Congregação dos Professores.

Nível de Execução, Subdivisão Administrativa, Seção de Apoio Administrativo, Seção de Serviços Gerais, Seção Orçamentária, Financeira e Contábil, Subdivisão de Ensino, Secretaria de Ensino, Seção de Apoio de Ensino, Seção de Cursos de Formação, Seção de Armamento e Tiro, Seção de Esportes, Seção de Informática, . Subdivisão de Controle e Avaliação, Seção de Planejamento, Seção de Avaliação e Controle, Seção de Psicologia, Seção de Integração Social, Seção de Concursos Públicos, Seção de Biblioteca.

Subdivisão de Pós-Graduação, Seção de Especialização, Seção de Aperfeiçoamento, Seção de Convênios Federais, Núcleo Interdisciplinar de Pesquisa em Segurança Pública- NIP.

Através da Lei Complementar nº 89 de 25 de julho de 2001, artigo 33, inciso III, é previsto os seguintes pré-requisitos complementares para a avaliação do merecimento: Ter freqüentado, com aproveitamento, na Escola Superior de Polícia Civil: a) o Curso de Formação Técnico – Profissional e satisfeitos os requisitos do estágio probatório para as classes iniciais das carreiras policiais civis; b) o Curso de Processo Administrativo para a 3ª classe da Carreira de Polícia; c) o Curso de Gerenciamento Policial para a 2ª classe da Carreira de Delegado de Polícia e; d) o Curso Superior de Polícia para a 1ª classe da carreira de Delegado de Polícia; Ter freqüentado, com aproveitamento, dentre outros cursos definidos em regulamentação própria, através de ato do Poder Executivo, o curso de aperfeiçoamento policial para a promoção á 1ª classe para as demais carreiras.

b) Escola Superior de Administração Tributária – Regimento Interno

Através da Lei 7051 de 04 de dezembro de 1978 foi criado o Centro Paranaense de Desenvolvimento do Pessoal da Receita – CENPRE.

Passou a denominar-se Escola de Administração Tributária – ESAT, pela Resolução SEFA 088/2005, de 15/8/2005. A inauguração da ESAT deu-se em 13/3/2007, por intermédio do I Ciclo de Palestras de 2007: Conhecer para Agir. As palestras desenvolveram-se de 13 a 15/3/2007.

A estrutura da CRE, sob o aspecto funcional, está disposta em níveis de atuação, sendo que a Escola de Administração Tributária encontra-se a nível instrumental, e compete á Escola promover o desenvolvimento continuado dos servidores fazendários, através de cursos de integração, formação e aperfeiçoamento; pesquisar e adequar novos conhecimentos e tecnologias para agilizar e dinamizar as rotinas da instituição; proceder ao levantamento de necessidades de desenvolvimento de pessoas junto às áreas de gerência, assessoria e execução, identificando, determinando e consolidando prioridades compatíveis com objetivos e metas da organização fazendária; elaborar, organizar, executar, acompanhar e avaliar o Programa de Formação, Capacitação e Aperfeiçoamento dos servidores fazendários, inclusive para provimento em classe inicial do Grupo Ocupacional Tributação, Arrecadação e Fiscalização (TAF); elaborar, organizar, executar, acompanhar e avaliar as ações do Programa de Educação fiscal, bem como prever a necessidade de recursos orçamentários para inclusão na proposta orçamentária da CRE, dos Fundos e Programas a ela vinculado; promover a divulgação das atividades desenvolvidas nas áreas de Formação, Capacitação e Aperfeiçoamento, Educação Fiscal, Gestão do Conhecimento e disseminar informações relacionadas ao desenvolvimento profissional; elaborar relatório trimestral e anual das atividades desenvolvidas pela ESAT; opinar sobre a pertinência com as atividades da CRE de curso para o qual auditor fiscal tenha se inscrito por iniciativa própria; controlar a carga e a permanência de processo; outras atividades correlatas.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Neste item será abordado sobre os aspectos metodológicos da pesquisa que viabilizaram os elementos necessários à análise do objeto de estudo, os quais possibilitaram levantar alguns aspectos de como se dá o processo de Formação Profissional dos servidores do Estado do Paraná, especificando as experiências no processo de qualificação na Escola Superior de Polícia Civil e Escola de Administração Tributária.

3.1. CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Para realização deste estudo a fim de responder aos objetivos traçados, foi utilizada a pesquisa de natureza descritiva, mediante abordagem qualitativa, na modalidade de pesquisa exploratória, na qual a coleta de dados se deu através de questionários e entrevistas a profissionais da área.

A opção por se desenvolver uma pesquisa exploratória, foi pela possibilidade de uma primeira aproximação com o tema visando conhecer fatos e fenômenos relacionados à formação profissional dos servidores Secretaria de Estado da Fazenda – SEFA e da Secretaria de Estado da Segurança Pública.

A adoção da abordagem qualitativa se dá pelo fato de estar trabalhando com informações obtidas através de perguntas aos profissionais da área (os titulares das Escolas de Formação) e aos funcionários da SEFA E SESP, e a partir delas, identificar, na fala dos entrevistados como é entendida a formação profissional.

Segundo GIL (2002, p.131) “As pesquisas descritivas tem como objetivo básico descrever as características de populações e de fenômenos. Muitos dos estudos de campo, bem como de levantamentos, podem ser classificados nessa categoria”.

O estudo de caso é uma modalidade de pesquisa que permite detalhar sobre políticas públicas adotadas pelas Escolas de Formação para a qualificação dos servidores do Estado do Paraná.

Segundo GIL (2008, p.141) “Pode-se dizer que, em termos de coleta de dados, o estudo de caso é o mais completo de todos os delineamentos, pois vale-se

tanto de dados de gente quanto de dados de papel. Com efeito, nos estudos de caso os dados podem ser obtidos mediante análise de documentos, entrevistas, depoimentos pessoais, observação espontânea, observação participante e análise de artefatos físicos”.

Para fundamentar teoricamente o estudo, foi realizada uma revisão bibliográfica, consulta a revistas de Administração Pública, fontes eletrônicas; pesquisa documental através de documentos governamentais, como folders, material de divulgação de eventos das Escolas e pesquisa de campo através de visitas as Escolas de Formação, ESAT e ESPC.

Sobre os estudos relacionados a formação profissional, levantou-se principais conceitos e concepções sobre servidor público, carreira, função, cargo, procurou-se abordar de forma sucinta sobre conhecimento, competência, treinamento, qualificação e formação profissional.

Foram também levantadas legislações pertinentes as Escolas de Formação, como o regimento interno, regulamentação e competência, cursos e eventos ofertados no período de 2003 a 2008.

A pesquisa foi desenvolvida com o objetivo de apresentar o mapeamento das iniciativas e políticas públicas praticadas na qualificação, formação profissional destacando as experiências no Estado do Paraná.

3.2. INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário elaborado para ser aplicado aos servidores fazendários e da polícia civil, contendo nove questões, fechadas e semi-abertas e uma entrevista elaborada para ser aplicada aos titulares das Escolas de Formação vinculadas a Secretaria de Estado da Fazenda – SEFA e Secretaria de Estado da Segurança Pública – SESP. Procurou-se entrevistar todos os gestores das Escolas de Formação do período compreendido entre 2003 a 2008, a fim de levantar as principais políticas públicas desenvolvidas pelas Escolas durante a Gestão do Governo Requião.

Para o questionário foram elaboradas questões que permitiram identificar o perfil dos funcionários; quanto ao sexo, escolaridade, tempo de serviço e tempo aproximado para a aposentadoria.

As demais questões foram voltadas à qualificação profissional. Mais especificamente, procurou-se levantar sobre a participação do servidor no processo de formação continuada nos últimos cinco anos; quanto à capacitação ofertada pelas Escolas de Formação, foi indagado se é adequada às expectativas do servidor para o seu desenvolvimento na carreira; como os servidores avaliam o desempenho dos facilitadores; considerando o conhecimento demonstrado por eles e a pertinência dos conteúdos ao trabalho desenvolvido na Instituição, carga horária proposta; como avalia as ações das Escolas de Formação; procurou-se também levantar se o servidor busca o aperfeiçoamento profissional e qual o principal motivo dessa busca.

Para a entrevista abordaram-se questões para conhecer o perfil dos gestores das Escolas de Formação; quais as iniciativas e políticas públicas que foram tomadas; sobre os projetos para a Escola, quais foram apresentados e quais não podem ser descontinuados; e quais são as prioridades definidas para a atual gestão.

As questões subsidiaram a formulação de gráficos e tabelas para a compreensão dos elementos obtidos.

3.3. DELIMITAÇÃO GEOGRÁFICA

Este estudo se propõe delimitar sua coleta de dados junto as seguintes Escolas de Governo do Paraná: Escola Superior de Polícia Civil – ESPC/DPC/SESP, e Escola de Administração Tributária – ESAT/SEFA.

Através dos níveis de pesquisa mencionados pretende-se executar o mapeamento das iniciativas e Políticas Públicas desenvolvidas no período de 2003 a 2008, período de Gestão do Senhor Governador de Estado Roberto Requião, para evidenciar de forma sistemática as experiências do Estado do Paraná no processo de formação profissional dos servidores.

3.4. AMOSTRAGEM

A coleta dos dados foi realizada no mês de maio e junho de 2009, considerando um universo em torno de 4000 servidores, dentre os quais a preferência dos entrevistados se deu aos que estavam participando do curso de formação atual junto a Escola Superior de Polícia Civil e com relação aos servidores Fazendários a escolha se deu entre os quais já participaram de eventos ofertados pela Escola, sendo aproximadamente 1000 da carreira fazendária e 3000 da carreira da polícia civil, utilizou-se uma amostra de 384 servidores (9,6% do universo), sendo deste total 378 servidores e 6 titulares responsáveis pelas Escolas de Formação, 3 diretores da ESPC e 3 gestoras da ESAT, a entrevista foi feita com os dirigentes desde 2003.

Foram selecionados servidores lotados na capital e nas diversas regionais do Estado do Paraná.

Pretende-se utilizar como método: Pesquisa exploratória, de natureza qualitativa, com levantamentos bibliográficos, através de consulta a livros publicados, aplicação de questionários ou formulários, entrevistas com profissionais da área e trabalho de consolidação do material pesquisado, com a tabulação dos dados e análise com auxílio de ferramentas estatísticas.

4. ESTUDO DE CASO

Neste item demonstram-se a história de criação da Escola Superior de Polícia Civil, a missão e criação da Escola de Administração Tributária, principais características, estrutura, quadro funcional e organograma das duas Escolas de Formação para as carreiras da Polícia Civil e dos servidores da Receita Estadual.

A descrição da composição do quadro funcional, no que se refere aos cargos ocupados pelos servidores lotados atualmente na Escola Superior de Polícia Civil e Escola de Administração Tributária.

4.1. ESCOLA SUPERIOR DE POLÍCIA CIVIL

Neste item descreve-se a história da criação da Escola de Polícia Civil, sua competência, estrutura e quadro funcional.

4.1.1. Histórico de criação da Escola

Para introduzir o histórico da criação da Escola Superior de Polícia Civil, aproveita-se o rico material existente na Secretaria de Estado da Segurança, que descreve desde o primeiro encontro policial brasileiro, realizado de 7 a 12 de abril de 1912, até os dias atuais.

Na capital de São Paulo, na ocasião do primeiro encontro policial brasileiro, foi aceita por unanimidade, a proposta do delegado paranaense, “para o estabelecimento de Escola de Polícia, sob bases científicas, onde os agentes possam aprender os misteres de sua árdua e meritória profissão, tornando-se aptos para darem luta à criminalidade, atualmente prenhe de artimanhas”.

A título de experiência em nosso Estado, foi criado na Repartição Central da Polícia Paranaense, uma Escola “para ministrar os necessários conhecimentos profissionais aos encarregados da manutenção da ordem pública”.

O Chefe de Polícia, Desembargador Manoel Bernardino Vieira Cavalcanti Filho, em julho de 1912, instituiu um curso profissional de Guardas Cíveis, confiando a direção aos Drs. João de Paula Brito e Mário de Castro Nascimento, em atendimento ao que foi aprovado no encontro de São Paulo.

Pode-se dividir o histórico da Escola de Polícia Civil em três fases:

A primeira fase da criação da Escola em 1934, a segunda fase, quando da inclusão da Escola, na Secretaria da Segurança Pública e sua instalação em 1964, em atividade educacional continuada e por último, a terceira fase iniciada em 1976, com a inauguração da sede própria e a consolidação do trabalho didático efetivo, até o presente.

Através do Decreto nº 1968 de 01/09/34 – Interventor Federal Manoel Ribas, é criada a Escola de Polícia.

Pelo decreto nº 11.470 de 20 de abril de 1963, o Governador Ney Braga incluiu a Escola de Polícia na estrutura da Secretaria de Segurança Pública.

Em 29/05/71, através da Emenda Constitucional Estadual de nº 03, ocorreu a integração da Escola de Polícia a Polícia Civil.

Em maio de 1974, através da Lei Complementar nº 03, criou-se o 1º Estatuto da Polícia Civil do Estado do Paraná. A Escola de Polícia é integrada como órgão da Polícia Civil e denominada: Escola de Polícia Civil.

Em agosto de 1970, a Escola transferiu-se para o Palacete Rio Negro, na Rua Visconde de Guarapuava, 2652. Em 1973, mudou-se para a Rua Dr. Pedrosa, onde funcionava a Escola de Enfermagem da Secretaria de Estado da Saúde Pública.

Posteriormente ocupou um prédio na Rua Visconde de Mauá, esquina com a Rua Augusto Stelfed. Em 14 de dezembro de 1973, passou para uma casa de dois pavimentos na Rua Emiliano Pernetá, esquina com a Rua Visconde do Rio Branco, onde funcionou normalmente até 1976.

Na gestão do General Mário Carneiro Portes, como Secretário de Segurança Pública, no governo Paulo Pimentel, foi iniciada sua construção (sede própria) com recursos do Fundo de Reequipamento Policial – Funrespol, num prédio de 2.500 m², em terreno do governo do Estado, na Rua Tamoios, 1.200 – Vila Izabel.

Assim marcou-se a terceira fase da criação da escola, com a construção de sede própria em 03/76, inaugurada em 12/76.

Em janeiro de 1977 ocorre o 1º Curso de formação para Delegados; Escrivães e Agentes de Segurança.

Com o 2º Estatuto da Polícia Civil aprovado pela Lei Complementar 14 de 26 de maio de 1982, estabeleceu no seu artigo 14, inciso II, que para o provimento das

carreiras policiais, por concurso público, foi fixada como fase eliminatória, a freqüência e aproveitamento em curso intensivo de formação ministrado pela Escola.

De acordo com o artigo 210, inciso XVI, foi considerado como dever do policial civil, a freqüência, com assiduidade, nos cursos instituídos periodicamente pela Escola, quando matriculado. O artigo 276 fixou que os cursos ministrados pela Escola serão avaliados pelo Conselho da Polícia Civil, sendo de caráter obrigatório e complementares ao exercício e progressão funcionais.

A Lei Complementar 19 de 29 de dezembro de 1983 alterou diversos dispositivos da Lei Complementar 14, entre eles, no seu artigo 15 estabeleceu que os concursos públicos de ingresso passaram para a responsabilidade de execução pela Escola, e com o planejamento e organização do Conselho da Polícia Civil.

Através da Lei Complementar nº 89 de 25 de julho de 2001, alterou a Lei Complementar nº 14 de 1982 (estatuto da Polícia Civil), tornando a Escola de Polícia Civil, unidade instrumental desta, e alterando a sua denominação para: Escola Superior de Polícia Civil.

Esta mesma Lei ao tratar da composição do Conselho da Polícia Civil, previsto no artigo 2º, fixa como membro do Colegiado, o Diretor da Escola que de acordo com o artigo 26, determina que a escolha para o cargo de Diretor da Escola Superior de Polícia Civil, se dará entre os integrantes da carreira de Delegado de Polícia da classe mais elevada.

Através do artigo 33, inciso III, é previsto os seguintes pré-requisitos complementares para a avaliação do merecimento:

- Ter freqüentado, com aproveitamento, dentre outros cursos definidos em regulamentação própria, através de atos do Poder Executivo, na Escola Superior de Polícia Civil,
 - a) o Curso de Formação Técnico-Profissional e satisfeitos os requisitos do estágio probatório para as classes iniciais das carreiras policiais civis;
 - b) o Curso de Processo Administrativo para a 3ª classe da Carreira de Polícia;
 - c) o Curso de Gerenciamento Policial para a 2ª classe da Carreira de Delegado de Polícia e;
 - d) o Curso Superior de Polícia para a 1ª classe da carreira de Delegado de Polícia;

4.1.2. Competência da Escola Superior de Polícia Civil

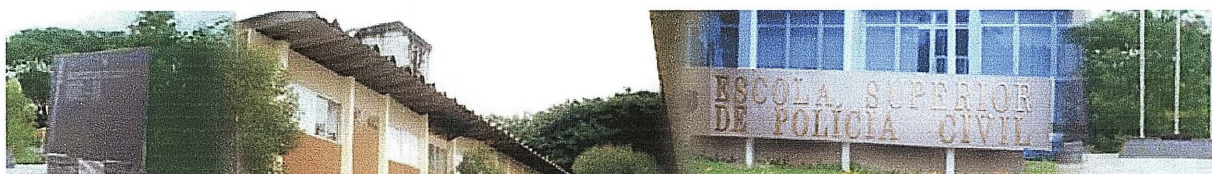
A Escola Superior de Polícia nos termos do Decreto n.º 4.884, de 24 de abril de 1978 e Lei Complementar nº 89/01, constitui-se em unidade sub-departamental do Departamento de Polícia Civil do Estado do Paraná.

À Escola Superior de Polícia Civil cabe a organização e a execução das atividades de recrutamento e seleção de pessoal para as carreiras da Polícia Civil; formação de pessoal para as atividades da Polícia Civil; de aperfeiçoamento, especialização, atualização e integração funcional dos servidores policiais civis; de formação de guardas municipais; de atividades administrativas e de apoio inerentes e outras atividades correlatas.

4.1.3. Estrutura e servidores lotados na Escola Superior de Polícia Civil

Atualmente o quadro de pessoal da Escola é composto por servidores ocupantes dos cargos da carreira da Polícia Civil, cargo em comissão, do quadro próprio do Poder Executivo, estagiário e pessoal terceirizado.

Sendo assim o quadro de pessoal é bem diversificado entre cargos de delegados; escrivães; investigadores; médico legista; papiloscopista; agente administrativo; agente de execução, agente de apoio e agente profissional de nível superior.



Fonte –www.policiacivil.pr.gov.br

FIGURA 4 Fotografia da Escola Superior de Polícia Civil

A estrutura da Escola Superior é composta por biblioteca, sala de musculação, ginástica, judô, estande de tiro e gráfica, objetivando a formação e atualização de seus alunos. São oito salas de aula com capacidade para trinta alunos, laboratório de informática, além de um auditório.

Anexo ao Prédio 1, possui acomodação para sessenta e oito alunos em trinta e quatro confortáveis quartos duplos, uma sala de TV, duas salas de Reunião e duas copas.

A Escola Superior de Polícia Civil conta com um consultório odontológico (trabalho ininterrupto), consultório médico clínico geral e ainda oftalmológico, atendendo todo o quadro policial do Estado e seus dependentes diretos.

Na parte externa, há estacionamento para oitenta veículos, campo de futebol e área específica para treinamento em ação policial.

4.1.4. Diretores da Escola Superior de Polícia Civil no período de 2003 a 2008

Diretor Atual: Newton Tadeu Rocha

Diretor no período de 28/12/2005 a 19/08/2008 – Cláudio Fernando da Cunha Telles

Diretor no período de 09/01/2003 a 28/12/2005 – Charis Negrão Tonhozi

4.1.5. Organograma da Escola Superior de Polícia Civil



FIGURA: 5 Organograma da Escola Superior de Polícia Civil

Fonte: Material disponibilizado pela ESPC.

4.2. ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO TRIBUTÁRIA

Neste item descreve-se a criação e missão da Escola de Administração Tributária, sua competência, estrutura e quadro funcional.

4.2.1. Criação e missão da Escola de Administração Tributária

O Centro Paranaense de Desenvolvimento – Cenpre foi instituído pela Lei nº 7051 de 04 de dezembro de 1978, e era responsável pela formação e qualificação dos auditores fiscais.

Com o advento da Resolução nº. 88 de 15 de agosto de 2005 da Secretaria de Estado da Fazenda, foi criada a Escola de Administração Tributária, tendo sido inaugurada em 13 de março de 2007, por intermédio do I Ciclo de Palestras de 2007 Conhecer para Agir, as palestras desenvolveram-se de 13 a 15 de março de 2007.

A Escola tem como missão promover um processo contínuo de educação que possibilite o desenvolvimento integral e o compromisso sócio político institucional das pessoas que exercem a administração tributária.

Dentre os principais objetivos da Escola de Administração Tributária (ESAT) salienta-se o desenvolvimento continuado dos servidores fazendários, através de cursos de integração, formação e aperfeiçoamento; a pesquisa e adequação de novos conhecimentos e tecnologias para agilizar e dinamizar as rotinas da instituição; o levantamento de necessidades de desenvolvimento de pessoas junto às áreas de gerência, assessoria e execução, identificando, determinando e consolidando prioridades compatíveis com objetivos e metas da organização fazendária.

4.2.2. Estrutura e servidores lotados na Escola de Administração Tributária

O quadro de pessoal da Escola é composto por servidores do quadro próprio da Coordenação da Receita do Estado, do quadro próprio do Poder Executivo e estagiário. Sendo assim, atualmente compreende ocupantes dos cargos de auditores fiscais e agentes de execução.

Dentro da estrutura da Esat existem os cargos de Coordenador, Assessor e Apoio Técnico. Os cargos de Coordenador e Assessor são ocupados por auditores

fiscais, o de Apoio Técnico, ocupado por funcionário do quadro próprio do Poder Executivo.

Todos os funcionários da Receita Estadual podem encaminhar notícias ou matérias. O informativo da Receita Estadual é editado pela Esat.

A escola conta com uma biblioteca que possui considerável quantidade de publicações disponíveis. O controle dos volumes é efetuado pelo *software* biblio. A intenção é disponibilizar todo o acervo aos servidores da Receita Estadual, viabilizando o empréstimo. Para tanto, deverá ser desenvolvida ferramenta de controle adequada, bem como definidos funcionários que executem essa tarefa.

A Esat procura viabilizar outra possibilidade com a disponibilização de uma biblioteca virtual na Sefanet. Para tanto, deverá ocorrer a digitalização do acervo hoje existente, disponibilizando-o em meio virtual. É um trabalho a ser efetuado paulatinamente e poderá ser concluído a longo prazo.

4.2.3. Diretores da Escola de Administração Tributária no período de 2003 a 2008

Dirigente atual: Nilce Costa de Oliveira Nascentes

Dirigente no período de 10/2008 a 03/2009 – Jackson Luiz Rose

Dirigente no período de 05/2008 a 03/2009 – Carlos Dell Agnelo

Dirigente no período de 08/2005 a 05/2008 – Maria Helena de Souza

Dirigente no período de 02/2003 a 06/2005 – Lucianara Nehls



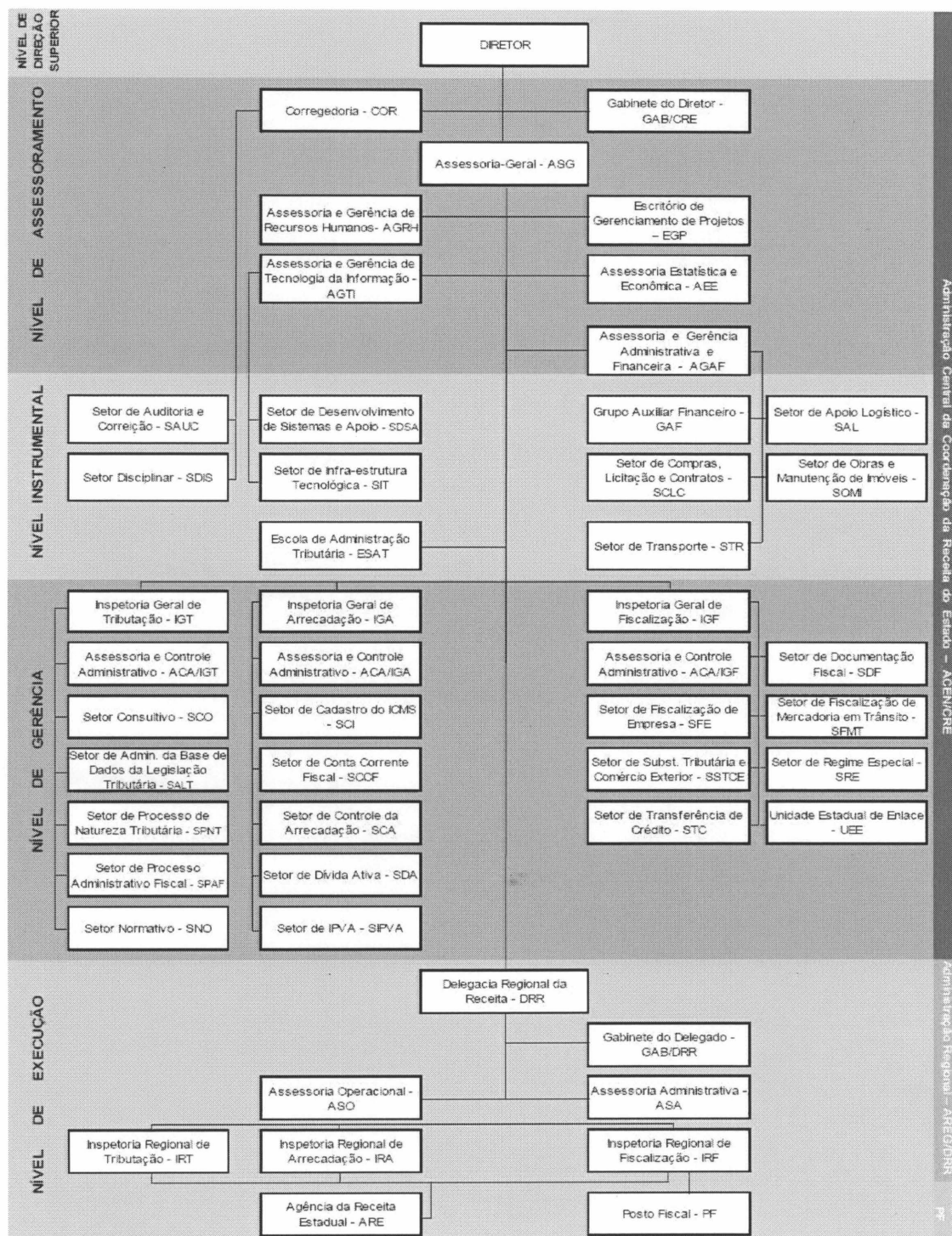
Fonte: material disponibilizado pela Esat – adaptado pelo autor

FIGURA 6 Fotografia das Placas dos Dirigentes da Esat

4.2.4. Organograma da Coordenação da Receita do Estado

REGIMENTO DA COORDENAÇÃO DA RECEITA DO ESTADO
(Resolução SEFA nº 041/2008)

ORGANOGRAMA DA COORDENAÇÃO DA RECEITA DO ESTADO



Fonte: <http://www.sefanet.gov.br>

FIGURA 7 – Organograma da Coordenação da Receita do Estado

4.3. CONSOLIDAÇÃO DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Apresentam-se neste item, os resultados da pesquisa, que teve como objetivo evidenciar as políticas de formação e qualificação dos servidores públicos do Estado do Paraná, especificando as carreiras da Polícia Civil e da Receita Estadual, através das experiências das duas Escolas de Formação pertencentes a estrutura organizacional da Secretaria de Estado da Segurança Pública e Secretaria de Estado da Fazenda.

Para isso levantaram-se informações sobre as ações e iniciativas das escolas quanto a cursos, palestras, seminários e demais eventos, se há a proposta de projetos ou se já estão em execução no período de 2003 a 2008, através de entrevistas com os titulares das Escolas de Formação.

Levantou-se também o perfil dos servidores pesquisados quanto à formação escolar, qual o tempo que atuam na carreira e qual o tempo aproximado para a aposentadoria.

As pesquisadoras buscaram também informações dos servidores das carreiras específicas da Polícia Civil e da Receita Estadual, para conhecer o que pensam sobre os cursos oferecidos pelas Escolas pesquisadas considerando a formação dos facilitadores, o conhecimento demonstrado por eles, a pertinência dos conteúdos ao trabalho desenvolvido na instituição; se a carga horária proposta para os cursos de aperfeiçoamento é adequada; se são incentivados por superiores a participar de cursos e eventos e o principal motivo que influencia na decisão dessa participação; informação do servidor de como avalia sua disposição para buscar aprimoramento profissional e investir na própria aprendizagem para o seu desenvolvimento; como avalia as ações das Escolas pesquisadas e por fim se acreditam que a qualificação profissional por intermédio de cursos e eventos afins a carreira podem melhorar seu desempenho funcional.

4.3.1. Ações da Escola Superior de Polícia Civil

No dia 15/05/2009 foi entrevistado o atual diretor da Escola, que respondeu algumas questões sobre as ações da Escola.

Quanto à formação dos policiais, perguntou-se como é feita, como é verificada a investigação de conduta para o ingresso na carreira de policial civil, o diretor disse que há um projeto específico com matérias operativas e teóricas também que trata da atividade pontual de polícia judiciária que desde o conhecimento jurídico com matérias de direito penal, processo penal, constitucional, todas do ramo do direito, até a relação do interpessoal que se faz necessário para a atividade de polícia e que neste aspecto tem uma abrangência bem ampla, pois abrange todas as áreas do conhecimento porque se exige do policial uma gama de conhecimentos que muitas vezes nas atividades é necessária, exemplifica dizendo que se um investigador que vai efetuar uma investigação no bairro tem que ter conhecimento desde sociologia, psicologia, ramos da medicina para verificar locais de crime e até inclusive as questões de ética e do relacionamento que ele tem que ter com a comunidade. Porque o policial precisa fundamentalmente uma relação bem saudável com a sociedade no sentido de que a sociedade vem a auxiliá-lo na atividade investigativa, são informações que muitas vezes um vizinho tem com relação à ocorrências, desta forma exige do policial um conhecimento muito amplo e a escola tem este trabalho de elaborar um projeto e isso é encaminhado ao Conselho da Polícia Civil, onde se viabiliza atividade de curso.

Com relação à investigação de conduta isso fica a cargo da Corregedoria Geral da Polícia Civil, onde também se verifica se o cidadão tem um bom relacionamento familiar, com os vizinhos e também é realmente efetuado um levantamento da vida pregressa, no sentido de se buscar se efetivamente o indivíduo tem vocação para atividade de polícia então é efetuado um levantamento bem a miúdo.

Sobre a qualificação questionou-se como é feita, como era e quais as inovações que existem hoje?

Existem dois tempos nessa perspectiva, o primeiro tempo é o curso de formação dentro da Escola Superior da Polícia Civil, onde aqui ele recebe informações de caráter teórico, prático. Num segundo tempo com relação as requalificações, é verificado por exemplo a sua designação, se ele for designado pra uma unidade especializada, a escola mantém e tem um plano geral e depois um específico, então se for para a Delegacia de Furtos e Roubos de Veículos, são

atividades de investigações específicas, furtos e roubos, homicídios, então há este acompanhamento, e um terceiro tempo, que é a fase de adaptação que é chamada de estágio probatório, durante três anos ele é acompanhado por um setor específico de gestão de pessoas da polícia civil no sentido de verificar a sua adaptação ao meio, verificar se essa é de fato a sua atividade profissional, se vai produzir aquilo que a sociedade precisa e dentro dos critérios que o departamento tem para sua formação, então a qualificação é dentro destas três etapas. Passadas estas três etapas subentende-se que o policial está devidamente apto à atividade e anualmente vem à Escola de Polícia num plano de requalificação e de aprimoramento e também existe na Escola de Polícia Civil, cursos de especialização e Pós-graduação, exatamente para dar uma capacitação maior ao servidor e no sentido de que ele tenha esse refinamento como foi bem mencionado na pergunta, para que ele realmente esteja apto à atividade de polícia.

Ainda dentro deste contexto existe o CAEDep onde é feito todo este acompanhamento ao longo dos três anos, de estágio probatório.

Com relação de como era a escola e quais as inovações que existe hoje, foi dito que se houvesse uma verificação com a última década, uma coisa interessante que vale lembrar inclusive é o fato de a escola, inicial, escola de polícia civil, foi o primeiro prédio específico para uma unidade de ensino policial do Brasil foi a Escola Superior de Polícia Civil, e posteriormente teve o prêmio de conquistar a primeira unidade a galgar a possibilidade de certificação do ensino superior, de escola superior de ensino da polícia civil do Paraná, então dentro desta perspectiva se tem uma idéia do que é o pioneirismo da polícia paranaense e se houvesse a investigação da última década verificar-se-ia que os avanços foram marcantes e muito importantes, exatamente no sentido de que se devem acompanhar os avanços e a contemporaneidade do ensino o tempo todo exatamente porque esse aprimoramento e esse avanço que se pode ter na área de ensino é exatamente em razão da demanda que a sociedade exige que a polícia esteja apta a atender, e a sociedade paranaense é uma sociedade muito exigente e a Escola está exatamente nesta perspectiva. No último curso inclusive foi colocada uma matéria como projeto piloto, dentro da própria escola da polícia, a criação de uma unidade como sendo uma delegacia modelo, com todos os passos da atividade operativa, desde a

investigação de campo até a conclusão do feito dentro da própria delegacia, dessa delegacia modelo, e para esse curso em razão de se ter todos os concursos com padrão de nível superior, já será exigido dos alunos a apresentação de um artigo como conclusão de curso, então se tem materiais específicos para esse tipo de atividade, exatamente no sentido de que se desenvolva na escola não só a formação, mas principalmente a perspectiva de pesquisa e um oferecimento de um trabalho científico, então dentro da própria base de formação, fazendo com que se desperte no acadêmico, este tipo de perspectiva, exatamente visualizando os cursos de especialização que a escola já está executando faz uns 3 anos e os parâmetros que são exigidos na pós-graduação, por aí já se vê a preocupação do Departamento na formação e na excelência do ensino para que se tenha efetivamente a formação de uma polícia cidadã, uma polícia voltada para a comunidade.

Com referência às políticas públicas existem inúmeros cursos, inclusive de especialização que foram ofertados, o diretor esclareceu que, há uma perspectiva que se estabeleceu com a Secretaria Nacional de Segurança Pública e a Secretaria de Segurança Pública do Estado que buscam desenvolver na área da segurança pública um padrão nacional exatamente para que se possibilite uma facilidade do relacionamento entre as estruturas policiais e o desenvolvimento da sua atividade e nesse aspecto se visualiza não só a função específica de polícia quando se fala em segurança pública, o objetivo maior é se verificar as causas que ensejam o delito, e nesse aspecto não há como visualizar a formação fechada da escola, como se estipulou a possibilidade da certificação padrão superior, já se visualiza trazer para a discussão da segurança pública a comunidade, mas isso como um todo, trazer a imprensa, as entidades do meio jurídico, juízes, promotores, pedagogos, filósofos, exatamente para que se possa ter na Escola Superior da Polícia Civil, um fórum permanente que tenha a possibilidade de buscar formas e meios de combater a criminalidade, quando se estipula que a sociedade, a polícia tem a obrigação de combater o crime, e a sociedade tem a responsabilidade nesta questão também, existem as unidades de segurança para viabilizar que se discuta estas questões, então se trazer para discussão estes temas haverá com certeza a conscientização da comunidade da participação no combate ao crime.

Quanto às iniciativas que foram tomadas na época da sua gestão, o diretor disse que, há possibilidade de complementar no seguinte aspecto que todas essas iniciativas são iniciativas de Governo, quando se estabelece, por exemplo, uma atividade de segurança pública, no sentido de se buscar uma perfeita avaliação dos índices de criminalidade, descortinando com a realidade, não omitindo os fatores estatísticos, exatamente já é um passo que demonstra que os dirigentes da Secretaria de Segurança e do Governo do Estado, tem como objetivo realçar a problemática, mas não só mostrando o problema, mas principalmente trazer à discussão as causas dele. A escola é um dos vetores das políticas do poder público, onde se viabiliza a perspectiva dessa discussão então por aí já se tem realmente a idéia de iniciativa de governo que nada mais são do que o atendimento às reivindicações que a comunidade tem que no que se refere a Segurança Pública.

Sobre apresentação de projetos para a Escola o Diretor comentou que, está na área da Segurança Pública há muito tempo e a Polícia Civil do Paraná tem demonstrado intenções neste aspecto, quando se fala em combater o crime, não é combater o crime por combater o crime com irresponsabilidade, diga-se assim, quando se imagina prender um indivíduo que cometeu um crime, tem-se que ter a consciência e a responsabilidade de entender que se está retirando da sociedade um indivíduo que é muitas vezes pai de família, onde tem uma esposa e filhos. E o sustento, quer dizer, a forma de prover, as necessidades da família é esse indivíduo que proporciona, quer cometendo crime ou quer tendo uma vida devidamente, regular e quando se faz à prisão deste indivíduo, o poder público deixa ao relento essa família, a mulher vai se prostituir, os filhos vão cometer pequenos crimes e o principal se cria uma revolta com o poder público, em razão de se estar prendendo um pai de família, a criança com certeza terá um trauma nessa perspectiva. Em 1998 e 1999 foram criados alguns núcleos com esse objetivo, tratava-se na época como atendimento psicossocial, instalou-se no terceiro Distrito Policial e no sétimo Distrito Policial, unidades em paralelo, à função de polícia e com estagiários da UFPR e da PUC, psicólogos, pedagogos, assistentes sociais inicialmente para tratar dos presos, em razão da quantidade que nós tínhamos de presos, então qual era a forma que achava-se na época? Ofertar a esses presos conteúdos bibliográficos, livros e atendimento psicológico e de assistência social exatamente para que o

preso ficasse mais calmo, mais tranqüilo e tivesse mesmo no cárcere a possibilidade da questão cultural e num segundo momento trazer a família destes presos não só para visitá-los, mas para ter um acompanhamento verificando se as crianças estavam matriculadas em escolas, se as esposas tinham uma atividade que pudesse remunerar e dar um sustento familiar, e principalmente a questão psicológica no sentido de que elas compreendessem que a ação do Estado não era uma vingança, mas sim uma forma de se possibilitar uma ressocialização, então essas famílias chegam à Delegacia, vendo o pai com um livro na mão e com conteúdos, com conversas e atitudes positivas, com certeza aquela sairia dali com outra perspectiva, daí a importância desse contexto multidisciplinar, quando no início da entrevista, comentou-se que o policial tem que ter a compreensão de sociologia, pedagogia, filosofia, medicina e toda uma gama de outras ciências para efetuar a atividade investigativa, isso também que dizer que o policial também tem a compreensão de que aquelas pessoas que estejam sob a sua tutela tem que ter um tratamento digno, não só a questão da segregação dele no meio social, daí uma das iniciativas ter sido tomadas na época com essa finalidade de que de alguma forma esta semente ficou latente no meio policial e que muitos dos delegados, muitos policiais, tenham efetuado, se não na própria delegacia, atividades sociais em paralelo dentro da sociedade, com entidades assistenciais. E outro aspecto que está em discussão já há algum tempo e que agora entende-se que os principais mandatários da polícia estão começando a compreender é a questão da carceragem, é sim um problema da polícia como um todo, não podemos virar às costas no sentido de que só ir colocando presos para dentro das unidades, daí um trabalho que é feito, inclusive o último trabalho para modernização, uma das sugestões, foi a criação de uma divisão que cuidasse apenas do sistema carcerário, não só no sentido de se ter uma estrutura que cuidasse do sistema carcerário, mas com o destino de trazer todas aquelas benesses que existem lá no sistema penitenciário, se lá no sistema penitenciário, se exige uma certa dimensão para que esses presos sejam recolhidos e lá há uma assistência social, existem advogados, psicólogos, pedagogos, porque aqui dentro da própria polícia não há como se dizer que essa questão carcerária não é problema de polícia, quando se faz a prisão do indivíduo, até que ele preste todos os depoimentos e seja útil para a atividade

investigativa, durante esse tempo ele é um problema policial. E se o sistema carcerário não consegue pegar todos os presos das unidades policiais, na instituição da Polícia Civil, tem-se que ter uma unidade que trate disso, então isso já é uma perspectiva de uma nova visão da polícia com relação a questão carcerária e que trata exatamente esse foco de se ter na nessa atividade não só a função de polícia propriamente dita, mas também, uma visão muito mais ampla da questão social.

Quanto as quatro prioridades que marcaram a gestão, o diretor disse que a principal questão é realmente o foco no homem policial, no sentido de que não se deve se perder de vista, a questão da sua formação e seu bem estar, quando se fala nesse aspecto e é um trabalho que estamos reeditando na escola, que já existia anteriormente que é a questão de assistência ao policial, assistência médica, assistência odontológica, assistência social, que acho que a escola também tem esse foco e ter na questão da assistência psicológica, não uma unidade estanque, que se aguarde a vinda do policial, como se ele fosse a um escritório ou se fosse ter o tratamento, esse atendimento que tem haver com a gestão de pessoas, tem que ser levado dentro da própria unidade policial, porque muitas vezes, não é o policial que está doente é a unidade policial que tem dificuldade, é a mesma coisa e questão do drogado, nunca é ele somente o doente, é ele e a família, então tem que se ter essa perspectiva.

A outra é a constante requalificação, o mundo moderno é tão veloz nas alterações, nas mudanças e que a escola tem que estar atenta para isso, basta ver a questão da informática, onde o delito muitas vezes saí na frente, comete-se o crime, alguém reclama e a polícia aí vai buscar mecanismos para combater esse crime, então a requalificação é outro ponto fundamental. E a outra perspectiva que se estabelece nesse aspecto é a escola, é estar em condições de tratar todos estes temas, então quando se tem a Escola Superior de Polícia Civil, com especialização em pós-graduação, é ter efetivamente nessa área de ensino superior uma atualização constante, onde tem-se contato de caráter internacional inclusive a escola de polícia, que está ultimando essas iniciativas para que os cursos de especialização e pós-graduação tenham esse caráter de internacionalização, até porque uma das vias, um dos ramos da atividade investigativa, alguns países tem

alguns marcos importantes, então deve-se estar sempre buscando ter essa iniciativa, com essa finalidade. E o outro aspecto, que se da sustentação é a permanente reestruturação da polícia, tem-se o prédio situado na Vila Izabel desde 1960 e está é com a manutenção muito bem efetuada, precisou-se ampliar, então é um outro ponto importante no aspecto da gestão da Escola Superior da Polícia Civil.

No dia 05/02/09 – foi entrevistado o ex-Diretor da Escola Superior da Polícia Civil e atual Diretor do Instituto de Identificação do Estado do Paraná, que nos respondeu conforme segue abaixo:

Quanto à formação de policiais disse que a Escola Superior da Polícia Civil, trabalha com o conceito de formação continuada, inicia com os funcionários policiais no curso de formação propriamente dito, e os acompanha durante toda a sua carreira com o aperfeiçoamento, atualização, treinamento e especialização como capacitada que é para aplicar curso de especialização, pós-graduação “latu sensu”, estes cursos eles se regem por normas específicas mas tendo como norte a profissionalização dos nossos servidores, eles precisam estar atualizados com a relação às técnicas de investigação que se desenvolvem permanentemente nas diversas instituições especializadas no serviço policial, as técnicas científicas que possibilitam a elucidação de fatos delituosos através de vestígios encontrados em local de crime, o treinamento policial para o condicionamento de condutas em situações de risco, operações policiais e o atendimento ao público, o relacionamento com a sociedade em geral.

O ingresso na carreira policial civil se faz mediante concurso público para uma das carreiras específicas da polícia civil, esse concurso é regulamentado por lei com a averiguação de conhecimento, capacidade física e idoneidade moral para exercício da função policial. Com relação especificamente a idoneidade moral é feita uma investigação através da nossa Corregedoria Geral da Polícia Civil, que é levada ao conhecimento da comissão do concurso que avalia a capacidade, a condição moral do pretendente para ingresso na carreira policial civil, na qual ele se inscreveu.

Sobre a qualificação, foi comentado pelo ex-diretor que o policial, a partir do momento em que ingressa na carreira, a qualificação deste profissional se faz no curso de formação e é a qualificação necessária ao exercício da função, os

aperfeiçoamentos são feitos ao longo da carreira que não deixam de ser os polimentos para que o diamante esteja sempre cada vez mais aprimorado e mais vistoso, é feito sempre ao longo da carreira, mas o início, a grande lapidação se faz quando no ingresso, no curso de formação com o contato com todas as matérias que dizem respeito à atividade policial seja na questão científica, operacional e na questão das técnicas necessárias ao exercício da função policial, como o próprio combate corpo-a-corpo e o uso da arma de fogo.

Com referência às políticas públicas o ex-diretor disse que: toma-se como políticas públicas realmente o treinamento e a capacitação permanente dos policiais, a oferta de cursos voltados permanentemente a essa capacitação, não deixando nunca a capacidade da escola de polícia ociosa, isso foi uma política de que foi traçada de que o policial deve estar em permanente qualificação, então a oferta é ampla e discriminada de cursos para o aperfeiçoamento dos policiais para que eles possam responder com eficiência a demanda do serviço policial e apresentar resultados eficazes.

Sobre os projetos, foi esclarecido que, todas as propostas de cursos gestados dentro da Escola Superior de Polícia Civil, enquanto o Dr. Cláudio esteve como diretor e teve amplo apoio da Secretaria de Estado da Segurança Pública, do Governo do Estado e nada ficou por fazer, todas foram aceitas, foram feitos cursos de grande envergadura, cursos até mesmo internacionais pela Escola Superior de Polícia Civil, com total apoio, não houve, a política pública com relação a formação do policial, ela foi ditada pelo Governo do Estado, a partir do momento que ele optou pela capacitação e formação permanente, ou seja, o policial não é tido nunca como um policial feito e acabado, ele está sempre em formação até o final da sua carreira.

No dia 17 de junho de 2009, foi entrevistada a ex-diretora da Escola Superior da Polícia Civil, e atual Corregedora da Polícia Civil, foi a primeira e única mulher, Diretora da Escola Superior da Polícia Civil e também primeira e única Corregedora da Polícia Civil.

Com relação a formação dos policiais como era feita e como era investigada a conduta do candidato para o ingresso na carreira de Policial Civil, a ex-diretora respondeu que tem-se na realidade dois momentos: um que trata da formação dos policiais civis e o outro da investigação de conduta. A investigação de conduta

geralmente é precedente da nomeação, então ela geralmente é uma fase do concurso público em que o pretense policial civil, é avaliado pela Corregedoria Geral da Polícia Civil – CGPC, através da CAI, que faz uma análise da vida pregressa, então se vê critérios, objetivos, subjetivos, antecedentes, a vida cotidiana, empregos anteriores ocupados por essa pessoa e traçam um perfil, para ver se realmente a pessoa preenche os requisitos necessários para ingressar na carreira policial, então é um trabalho prévio à nomeação. Já a formação policial depois do advento da Lei Complementar 89/2001, passou a ser uma fase posterior ao concurso, após o ingresso na carreira, a Escola Superior de Polícia Civil inicia esse processo ofertando cursos de formação técnico-profissional para as mais diversas carreiras policiais, elabora-se um projeto de formação que é apreciado e aprovado pelo Conselho da Polícia Civil, começa então todo o trabalho da formação propriamente dita, são cursos que giram em torno de mil horas aulas, nas diversas carreiras policiais e desde a gestão da mesma, obteve-se um benefício ofertado pela Secretaria Nacional de Segurança Pública, que foi o estabelecimento de uma matriz curricular nacional, sendo que essa matriz trazia dentro de seus eixos articuladores e áreas temáticas, as mais diversas disciplinas necessárias, para que tivesse um policial civil formado desde aspectos da vida cotidiana, dos direitos humanos, até formação policial propriamente dita, com a prática policial, com a investigação, com o tiro, com a aptidão física, com uma gama bem grande de conteúdo curricular que pretende forjar o cidadão pra que ele consiga se formar policial civil, preenchendo as carências, as necessidades e as expectativas da população.

Em termos de Governo Federal a ex-diretora complementou que a Polícia Federal mantém uma estrutura através da Academia Nacional da Polícia Federal, que faz a formação dos policiais federais, das mais diversas carreiras, por outro lado há também as academias estaduais, então o trabalho que foi ofertado pela Secretaria Nacional da Segurança Pública, que é da matriz curricular nacional, foi realmente uma experiência trazida para o Estado, do que havia de melhor no País, a exemplo da Polícia Federal e das experiências que tiveram êxito das polícias estaduais, então realmente foi um trabalho de vulto, foi no mês de março de 2003, no início da gestão da ex-Diretora entrevistada, foi um grande desafio, conseguir em quinze dias, com um projeto nacional sendo lançado, implantar e adaptar aos

conteúdos curriculares possibilitando que os policiais já tivessem uma formação sob nova visão.

Sobre a qualificação a entrevistada esclareceu que antigamente o processo de qualificação era uma reprodução de atividades policiais, praticadas pelos policiais no seu dia-a-dia de trabalho, então vinham policiais mais antigos que traziam as suas experiências e tentavam compartilhar com os policiais essas experiências, atualmente agregado a essa experiência e a partir de 2003, o que se verifica, é que a experiência, é relevante e importante, mas muito mais do que a experiência pessoal, tem-se que trazer as melhores técnicas e práticas, para que o policial se forme, dentro de critérios técnicos, além do que a escola sendo galgada, a qualificação da Escola Superior da Polícia Civil, mais do que qualquer outra academia de formação policial, tinha e tem essa responsabilidade de trazer conhecimentos científicos aprofundados, não só ficando na repetição das rotinas praticadas por todos os policiais, no curso de 15, 20, 30, 40 anos de carreira policial, mas também trazer as melhores técnicas, nas áreas técnica e científica propiciando ao policial, conteúdos acadêmicos mais aprofundados, para que ele possa responder a expectativa da comunidade como um todo, a ex-diretora afirmou que não adianta só trazer a parte prática, tem que ensinar a dar tiro, ter acuidade física, ter o policial psicologicamente preparado, tecnicamente chegando a especialização para que possam estar num patamar de discussão, com as demais entidades do poder público.

Com relação às políticas públicas e as iniciativas tomadas, foi ressaltado pela ex-diretora que com o advento da matriz curricular nacional, num contexto de unificação das policiais, numa perspectiva de metodologia de trabalho que pudesse fazer com que as polícias trabalhassem cada uma na sua área de atribuição, com valorização profissional, vislumbrando uma possibilidade de adequação de trabalho das duas polícias conjuntamente, não se fala em unificação, mas sim em padronização de procedimentos e dentro dessa filosofia de padronização de procedimentos foram feitos projetos que foram atendendo essas políticas públicas estaduais e da Secretaria Nacional de Segurança Pública de fazer cursos de técnicas policiais interativas e cursos de gestão de segurança pública, em que haviam nos bancos escolares tanto na Escola Superior da Polícia Civil, quanto na

Academia da Polícia Militar do Guatupê, policiais civis e militares, compartilhando da mesma sala de aula, compartilhando dos mesmos professores para terem um conhecimento unificado, do que se tratava a questão de segurança pública, então isso foi um grande avanço, dentro dessa filosofia de uniformização de procedimentos por parte das duas polícias e tivemos também como grande avanço, depois da academia ter sido elevada a categoria de Escola Superior da Polícia Civil.

Foi abordada também pela ex-diretora, a oferta no ano de 2005, do primeiro curso de pós-graduação “*lato sensu*”, na área de gestão e segurança pública, em que ela teve a felicidade dar início oportunizando atualmente o Paraná, contar com Delegados de Polícia especialistas em gestão e segurança pública.

Com relação aos projetos foi dito que seria relevante a continuidade de 2 projetos principais: o de prática policiais interativas que eram cursos ofertados aos policiais das categorias de base, tanto da Polícia Civil quanto da Polícia Militar, com presença também de integrantes das Guardas Municipais, não só de Curitiba, mas da Região Metropolitana e algumas do Interior e o curso de Gestão de Segurança Pública, ofertado também para Delegados de Polícia e para oficiais da Polícia Militar, já de um patamar, de um escalão superior em equiparação aos Delegados de Polícia, ou seja, de Capitão em diante, dentro da escala hierárquica da Polícia Militar foram na opinião da ex-diretora projetos relevantes, os projetos ofertados pela Escola à época, foram recepcionados pela Secretaria de Segurança Pública e realizados através de recursos não só da Secretaria Estadual como da Secretaria Nacional de Segurança Pública. E como vinha de encontro a Política Nacional de Segurança Pública, eram projetos muito bem aceitos pela Secretaria Nacional e dotava esses recursos para o Estado do Paraná, para os cursos de capacitação, e dentre outros, foram cursos diferenciados, percebe-se que a escola trabalha dentro de uma visão de continuidade, independentemente de se passar um, dois, três, quatro diretores, independente da questão temporal, independente de legendas políticas, porque o objetivo da escola é o objetivo acadêmico de formação propriamente dita.

4.3.2. Ações da Escola de Administração Tributária

Com referência às políticas públicas existem inúmeros cursos e eventos que foram ofertados, e programas como o da Educação Fiscal, a atual titular da Escola esclareceu que, a Escola de Administração Tributária vem desenvolvendo cursos de capacitação para os funcionários, sempre visando à capacitação técnica nas mais diferentes áreas de atuação. O curso PAF-Processo Administrativo Fiscal realizado durante alguns anos seguidos tinha como objetivo qualificar o auditor para desenvolver com mais capacidade o trabalho final de todo um processo fiscalizatório realizado nas empresas ou em algum trabalho desenvolvido em trânsito.

Os demais cursos são sempre desenvolvidos com objetivos direcionados à capacitação dos projetos previamente estabelecidos pelos setores no decorrer da administração em questão. Por exemplo: Caso esteja desenvolvendo um projeto sobre fiscalização no ramo de combustíveis, todos os esforços são direcionados para atender a tal demanda da Inspeção de Fiscalização. Caso a Inspeção de Arrecadação entenda que devido a alguma alteração de legislação ou de alguma reforma governamental que altere o sistema arrecadatório que justifique a capacitação, a Escola envia todos os esforços para desenvolver tal tarefa.

A Escola de Administração Tributária trabalha de acordo com as demandas solicitadas pelos setores subordinados à CRE-Coordenação da Receita do Estado, não tendo, portanto um sistema gerencial rígido ou um cronograma previamente estabelecido.

Sobre as iniciativas que foram tomadas foi esclarecido que se retomou o levantamento de Necessidades de Capacitação e Desenvolvimento com o objetivo de levantar efetivamente as necessidades dos setores, a fim de desenvolver um cronograma que possibilitasse a capacitação dos funcionários no período restante do atual governo. Desta forma, enviou-se para cada Delegacia Regional da Receita (Curitiba, Ponta Grossa, Guarapuava, Jacarezinho, Londrina, Maringá, Umuarama, Cascavel e Foz do Iguaçu), para que levantasse as necessidades regionais. Esse documento preenchido pelas regionais foram entregues aos inspetores para que compilassem de forma que possibilitasse a escola o desenvolvimento da capacitação.

Com relação a projetos ressaltou-se que todos os cursos e palestras são desenvolvidos por intermédio de projetos, aprovados pelo Diretor da Coordenação da Receita do Estado, e dentre os projetos em execução que não devem ser descontinuados apontaram-se o PAF-Processo Administrativo Fiscal e o acompanhamento dos projetos da Coordenação da Receita do Estado.

Sobre as prioridades definidas para marcar a sua gestão destacou-se a manutenção da coordenação da educação fiscal, o acompanhamento e desenvolvimento de todos os projetos da coordenação da receita do estado, a avaliação permanente das atividades da escola e a organização da biblioteca.

Foram solicitadas informações para a ex-dirigente da Escola de Administração Tributária, e a mesma acrescentou sobre a intenção em construir o projeto político pedagógico da escola. Num processo coletivo, construímos as bases para esse projeto, onde foi estabelecida a missão da escola. O projeto, porém, encontra-se ainda em rascunho nos arquivos da escola. Pretendia-se com esse chegar até a elaboração de uma matriz de capacitação, estabelecendo um programa mínimo na educação continuada do auditor fiscal.

De acordo com as informações transmitidas pela ex-dirigente da Escola de Administração Tributária, do período de 2003 a 2005, quanto às políticas públicas, foi esclarecido que o Programa Educação Fiscal é uma política pública nacional que o Estado do Paraná aderiu. A Educação Continuada na Coordenação da Receita do Estado foi uma política adotada pela Direção da Coordenação do período.

Quanto às iniciativas que foram tomadas ressaltou-se que no período de 2003 a junho de 2005, as premissas na gestão da Escola de Administração Tributária foram a humanização na Coordenação da Receita do Estado com a inclusão de temas comportamentais e gerenciais nos conteúdos programáticos dos cursos técnicos e das palestras. A ênfase na divulgação das ações desenvolvidas na Coordenação da Receita do Estado, com a instituição do Boletim Informativo da Coordenação, a prioridade nas ações relacionadas à educação fiscal com o intuito de valorizar o papel do auditor fiscal na sociedade, bem como, conscientizá-la da importância do tributo para promover as mudanças e reduzir as desigualdades sociais e a implantação da gestão estratégica na Coordenação da Receita

capacitando continuamente os auditores fiscais e recorrendo a consultorias externas.

Apontou-se pela ex-dirigente dois projetos que não podem ser descontinuados no sentido dessas políticas públicas o de Educação Fiscal e a educação continuada na Coordenação da Receita do Estado.

Com relação a quatro prioridades definidas para marcar a gestão foram colocadas a ênfase no planejamento estratégico das ações na CRE, evitando re-trabalho e duplicidade de ações. A divulgação interna das ações desenvolvidas na Coordenação da Receita do Estado; a educação continuada dos auditores fiscais; e a educação fiscal.

4.4. SERVIDORES PESQUISADOS PERTENCENTES À CARREIRA DA POLÍCIA CIVIL

4.4.1. Perfil dos servidores da Polícia

Responderam ao questionário 305 servidores, dentro do universo aproximado de 3.000 servidores, dos quais 19 ocupantes do cargo de Delegado de Polícia, 8 Escrivães, 178 Investigadores e 100 papiloscopista. Constatou-se que 31% são do sexo feminino e 69% do sexo masculino, 58% ocupante do cargo de investigador de polícia, 33% papiloscopista, 6% delegados e 3% escrivães de polícia. estes servidores encontram-se em maior percentual no início da carreira com mais de 20 anos para aposentadoria.

a) Grau de escolaridade

No que tange à formação dos servidores, a pesquisa mostra que 66% dos sujeitos pesquisados possuem formação de nível superior, 26% além da graduação possuem pós-graduação – *Latu Sensu* – Especialista – MBA, e 2% pós-graduação – *Stricto Sensu* – Mestrado – Doutorado, e 6% responderam outro.

b) Tempo na carreira e tempo para aposentadoria

Em relação ao tempo na carreira, a pesquisa mostra que 10% encontram-se entre 5 a 10 anos no exercício da carreira, 4% entre 15 a 20 anos, 3% estão entre

25 a 30 anos, 1% acima de 35 anos, um percentual de 82% servidores responderam “outro” referindo-se período diverso dos anteriores.

TEMPO NA CARREIRA	QUANTIDADE	%
5 A 10 anos	29	10%
15 a 20 anos	13	4%
25 a 30 anos	10	3%
Acima de 35 anos	3	1%
Outro	250	82%
TOTAL	305	100%

Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

TABELA 1 – Tempo na Carreira

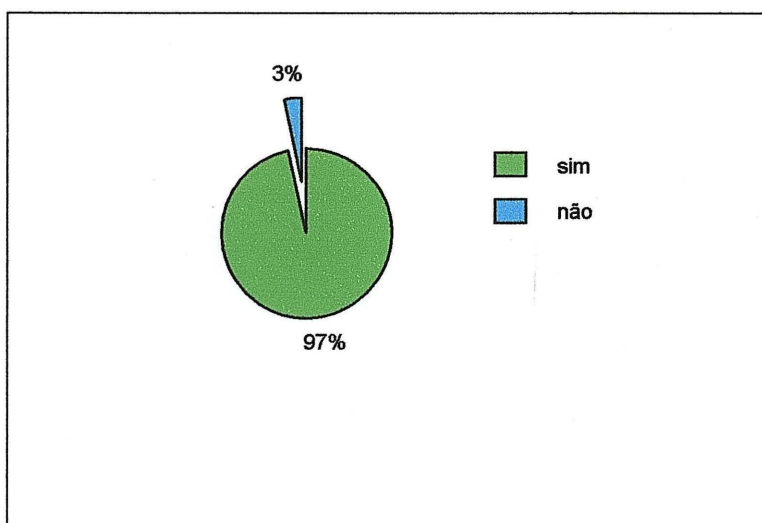
4.4.2. Resultado da pesquisa dos servidores da SESP

A pesquisa buscou conhecer a opinião dos servidores quanto à qualificação profissional com as seguintes questões:

a) Participação em cursos e eventos melhora o desempenho profissional.

A pesquisa buscou a opinião dos servidores no sentido de saber se a participação em cursos e eventos pode melhorar o desempenho profissional. Como se observa no gráfico abaixo, 97, % dos sujeitos pesquisados responderam a questão de forma positiva, e 3% consideram que a participação em cursos e eventos não melhora o desempenho profissional.

GRAFICO 1 – Cursos e eventos melhoram o desempenho na carreira.

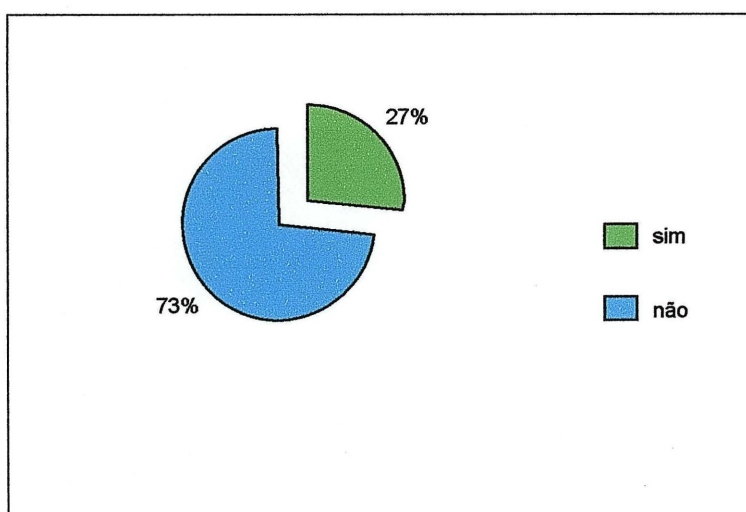


Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

b) Participação do servidor em cursos, palestras ou eventos ofertados pela ESPC, nos últimos cinco anos.

Quanto à participação do servidor em cursos, palestras ou eventos ofertados pela Escola Superior de Polícia Civil nos últimos cinco anos. Constatou-se que 73% (223 servidores) nos últimos cinco anos não tiveram participação em cursos e eventos ofertados pela ESPC e 27% participaram neste período.

GRAFICO 2 – Participação dos servidores em cursos e eventos

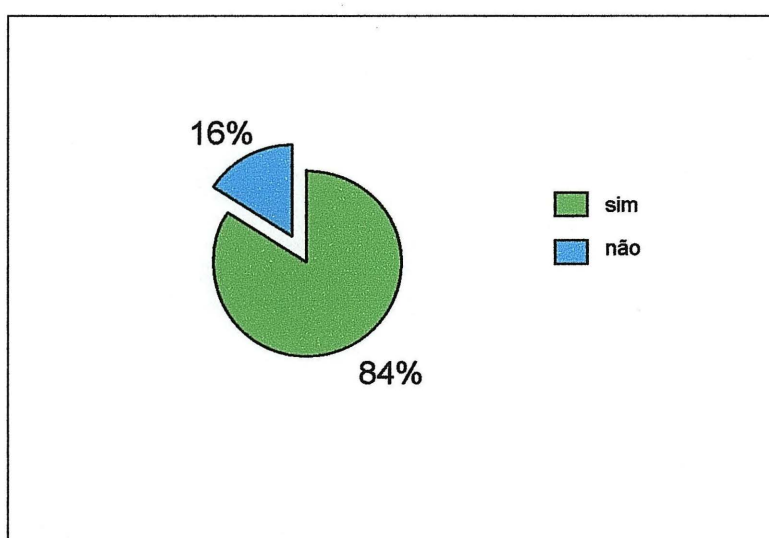


Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

c) Cursos e eventos ofertados pela Escola atendem as expectativas para o desenvolvimento na carreira.

Dos respondentes 84% (257 servidores) afirmaram que os cursos e eventos ofertados pela Escola Superior de Polícia Civil atendem suas expectativas para o desenvolvimento na carreira, para 16% (48 entrevistados) responderam que não atendem suas expectativas.

GRAFICO 3 – Cursos e eventos atendem as expectativas

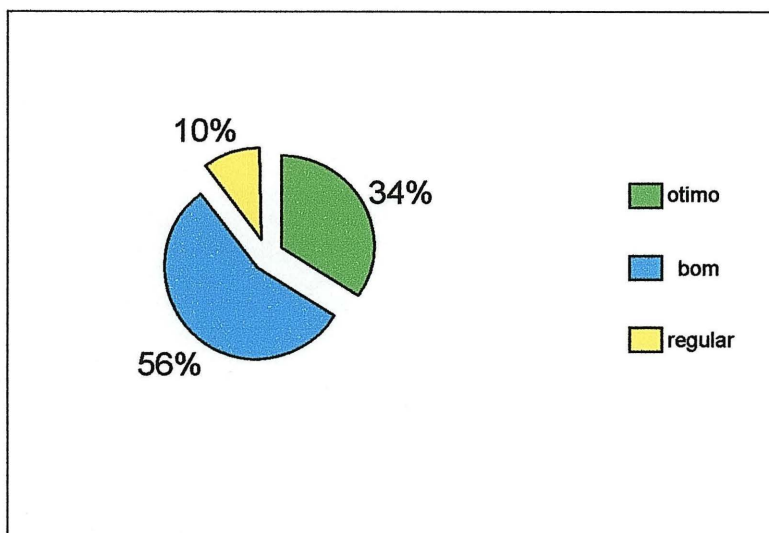


Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

d) Como é percebido pelo servidor o nível dos cursos e eventos da Escola

Considerando a formação dos facilitadores, o conhecimento demonstrado por eles, a pertinência dos conteúdos ao trabalho desenvolvido na Instituição, observa-se que 34% dos respondentes consideram o nível dos cursos e eventos afins ofertados pela escola é ótimo, 56% consideram o nível bom, na opinião de 10% dos pesquisados acham regular.

GRAFICO 4 – Formação dos facilitadores

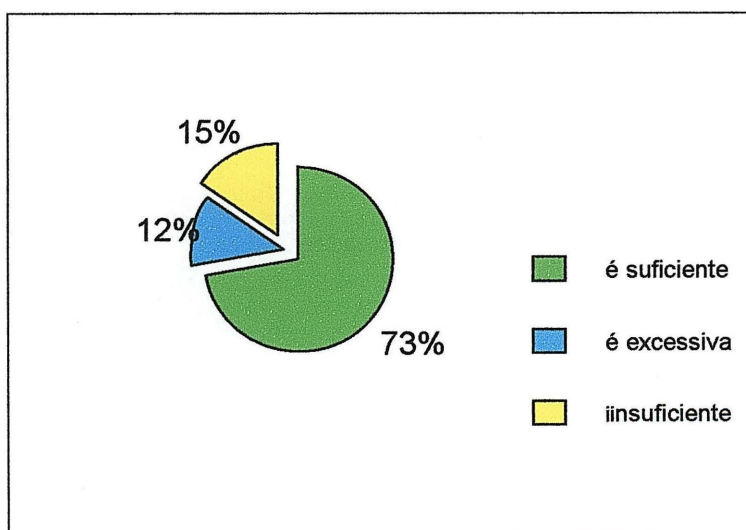


Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

e) A carga horária proposta para os cursos de aperfeiçoamento

Relativamente à carga horária que a Escola Superior de Polícia Civil propõe para os cursos, um grupo considerável de 72%, que representa 220 servidores dos 305 que responderam, dizem que o número de horas dos cursos é suficiente, 15% entendem como insuficiente e 12% consideraram excessiva.

GRAFICO 5 – Carga horária proposta para os cursos de aperfeiçoamento

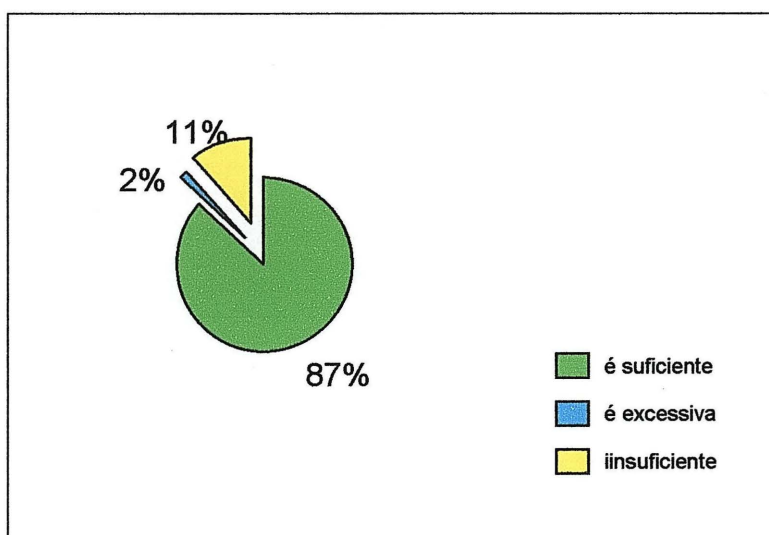


Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

f) Avaliação do servidor quanto a disposição em buscar aprimoramento profissional e investir na própria aprendizagem:

Constata-se que 87% dos servidores responderam que acham-se dispostos para buscar e investir na própria aprendizagem, 11% consideram que sua disposição é insuficiente e 2% consideram que a busca pelo aprimoramento é excessiva.

GRAFICO 6 – Aprimoramento profissional e investir na própria aprendizagem.

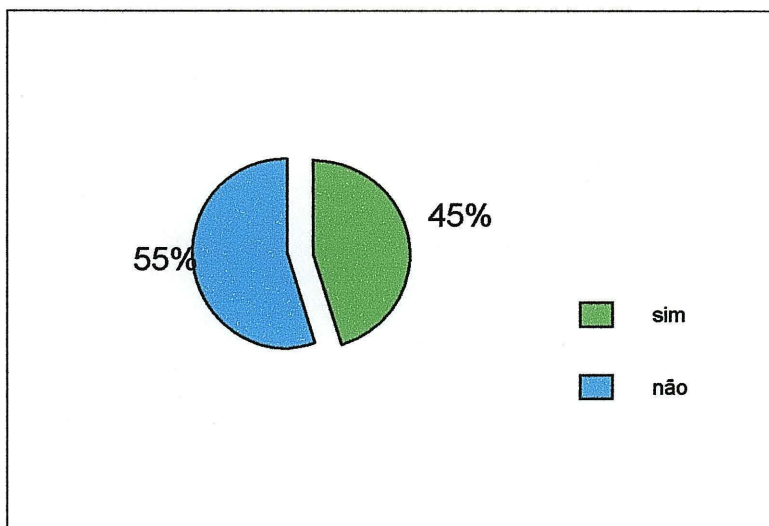


Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

g) Incentivo por parte de superiores a participar de cursos

No que se refere ao incentivo de superiores para que os servidores participem de cursos e eventos, constatou-se que 55% não recebem nenhum tipo de incentivo e 45% responderam afirmativamente.

GRAFICO 7 – Incentivo por superiores a participar de cursos

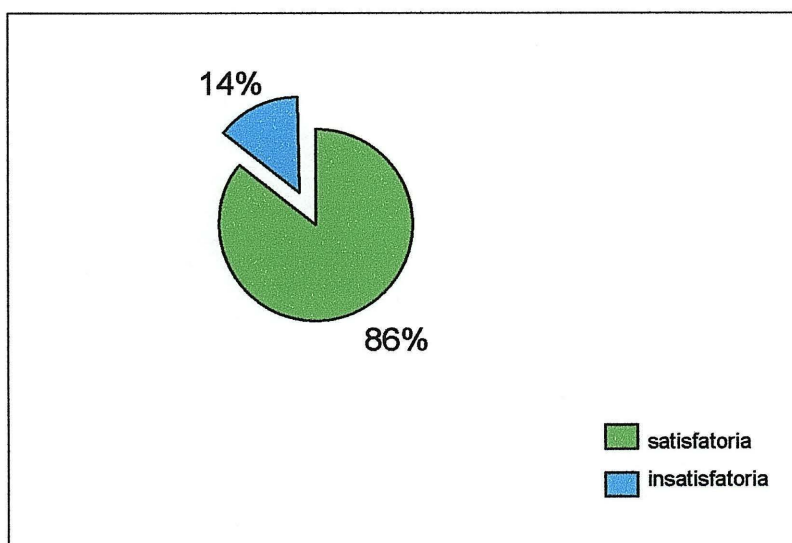


Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

h) Avaliação das ações da escola:

A pesquisa buscou conhecer também como o servidor avalia as ações da escola e constatou que 86% consideram satisfatórias e 14% avaliou de forma insatisfatória.

GRAFICO 8 – Avaliação das ações da Escola de Administração Tributária

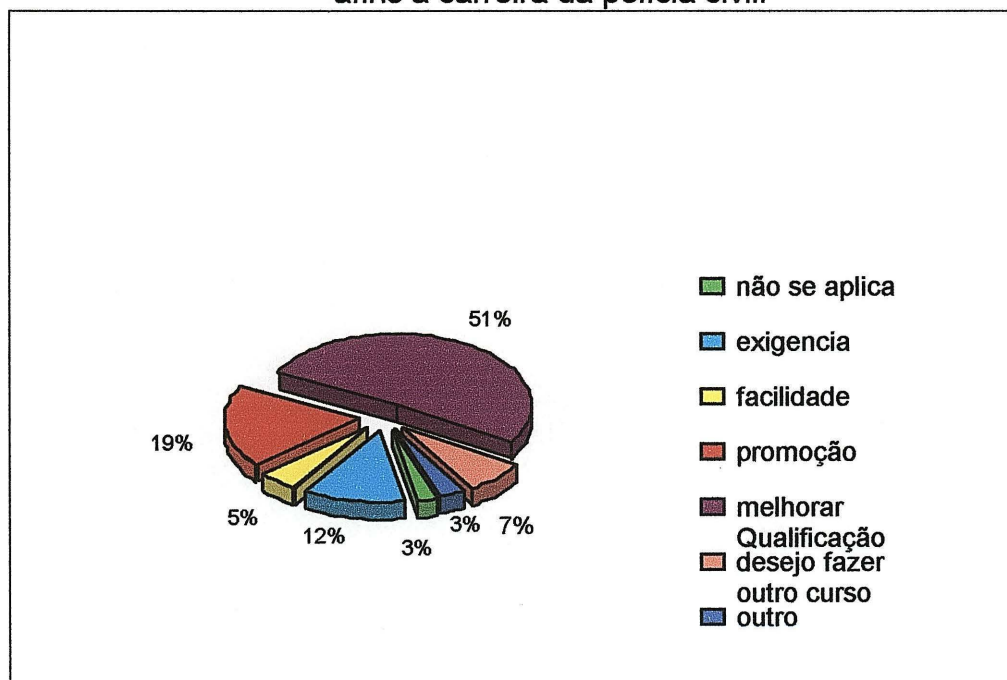


Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

i) Motivo que influencia a decisão de fazer cursos, eventos afins a carreira.

As pesquisadoras procuraram conhecer qual é o principal motivo que influencia a decisão dos servidores em fazer cursos ou eventos afins a carreira. Foi solicitado aos pesquisadores que informassem uma única opção que representasse o principal motivo. Para 51% o principal motivo que faz com que o servidor decida pela participação de cursos e eventos afins a carreira é com a finalidade de melhorar sua qualificação profissional, para 19% dos pesquisados é a possibilidade de promoção, para 5% o maior motivo é a facilidade oferecida, ou seja, local do evento, horário compatível, bolsa, entre outros. Para 7% o motivo é apenas o desejo de fazer outro curso. Para 12% é a exigência da Instituição, para 3% a questão não se aplica, e outros 3% o motivo é outro do qual não foi relacionado.

GRAFICO 9 – Principal motivo que influencia a decisão de fazer cursos, eventos afins a carreira da polícia civil.



Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

4.5. SERVIDORES PESQUISADOS LOTADOS NA COORDENAÇÃO DA RECEITA ESTADUAL

4.5.1. Perfil dos servidores fazendários

Responderam ao questionário 73 servidores, dos quais 68 ocupantes do cargo de Auditor Fiscal e 5 ocupantes dos cargos do Quadro Próprio do Poder Executivo. Constatou-se que 30% são do sexo feminino e 70% do sexo masculino.

a) Grau de escolaridade

No que tange à formação dos servidores, a pesquisa mostra que 34,25% dos sujeitos pesquisados possuem formação de nível superior, 64,38% além da graduação possuem pós-graduação – Lato Sensu – Especialista – MBA, e 1,37% pós-graduação – Stricto Sensu – Mestrado – Doutorado.

b) Tempo na carreira e tempo para aposentadoria

Em relação ao tempo na carreira, a pesquisa mostra que 49,32% encontram-se entre 15 a 20 anos no exercício da carreira, 21,92% estão entre 25 a 30 anos, 4,11% acima de 35 anos, o percentual de 24,66% servidores responderam “outro” referindo-se período diverso dos anteriores.

TEMPO NA CARREIRA	QUANTIDADE	%
5 A 10 anos	0	0,00
15 a 20 anos	36	49,32%
25 a 30 anos	16	21,92%
Acima de 35 anos	3	4,11%
Outro	18	24,66%
TOTAL	76	100%

Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

Tabela 2 – Tempo na Carreira

c) Tempo aproximado para aposentadoria

Em relação ao tempo para aposentadoria, a pesquisa mostra que para 13,89% dos respondentes faltam aproximadamente 5 anos, para 33,33% faltam 10 anos, para 11,11% faltam 15 anos, para 2,78% mais de 20 anos e 38,89%

responderam “outro” referindo-se a tempo diverso dos anteriores e 2 não responderam.

TEMPO APOSENTADORIA	QUANTIDADE	%
5 anos	10	14,08%
10 anos	24	33,80%
15 anos	7	9,86%
Mais de 20 anos	2	2,82%
Outro	28	39,44%
TOTAL	71	100%

Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

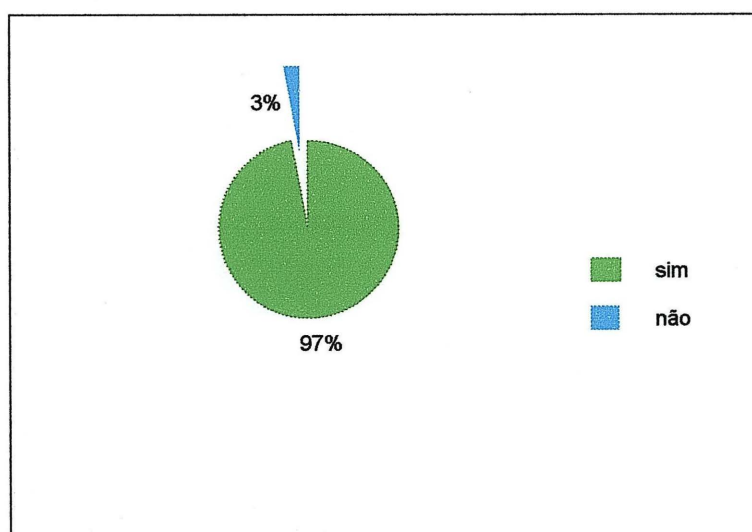
Tabela 3 – Tempo para aposentadoria

4.5.2. Resultado da pesquisa servidores da SEFA

a) Opinião dos servidores sobre qualificação profissional

A pesquisa buscou a opinião dos servidores no sentido de saber se a participação em cursos e eventos pode melhorar o desempenho profissional. Como observa-se no gráfico abaixo, 97,% dos sujeitos pesquisados responderam a questão de forma positiva, e 3% consideram que a participação em cursos e eventos não melhora o desempenho profissional.

GRAFICO 10 – Cursos e eventos melhoram o desempenho na carreira.

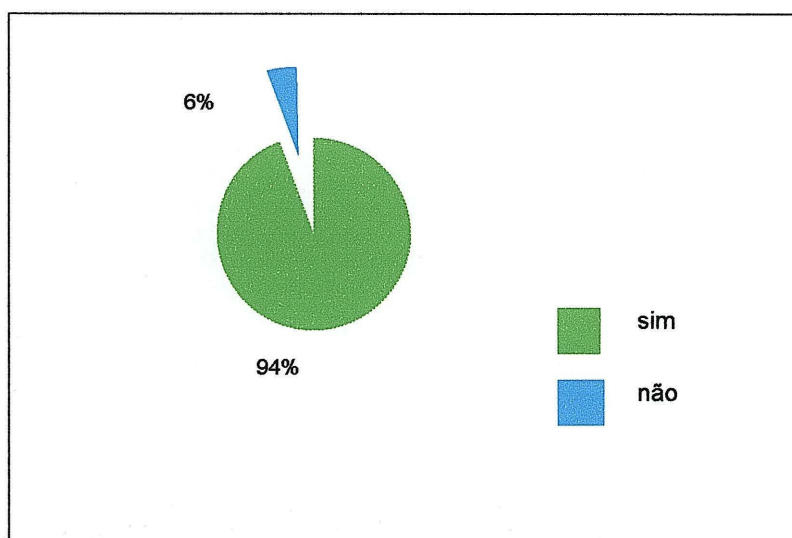


Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

b) Participação dos servidores em cursos e eventos

Quanto à participação do servidor em cursos, palestras ou eventos ofertados pela Escola de Administração Tributária nos últimos cinco anos. Constatou-se que 94% (68 servidores) tiveram participação em cursos e eventos ofertados pela Esat e 6% não participaram neste período.

GRAFICO 11 – Participação dos servidores em cursos e eventos



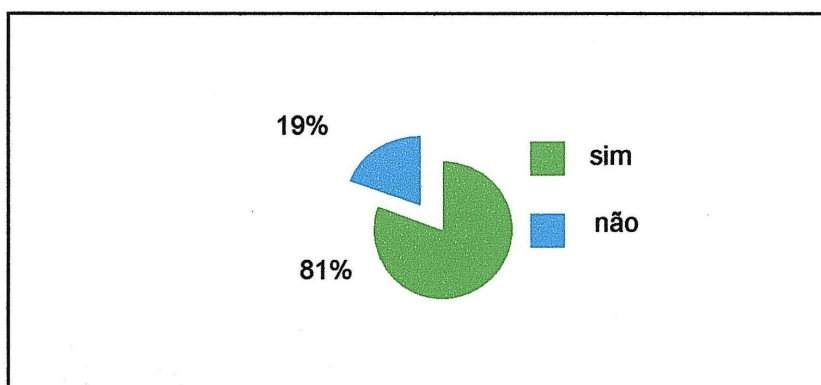
Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

c) Os cursos e eventos atendem as expectativas

Dos respondentes 81% (59 servidores) afirmaram que os cursos e eventos ofertados pela Escola de Administração Tributária atendem suas expectativas para o desenvolvimento na carreira, para 19% (14 entrevistados) responderam que não atendem suas expectativas. Do grupo de servidores que responderam que não atende, oito servidores fizeram comentários nos quais foi colocado que, poderia haver uma troca de experiências entre diversos fiscos do Brasil, que em muitas situações, só o conhecimento de questões legais do fisco não é suficiente, em muitos casos o conhecimento técnico do ramo de atividade do estabelecimento fiscalizado é muito necessário. Existe a necessidade de mais cursos técnicos, na área de atuação, para cada projeto de fiscalização poderia ser levantado o conhecimento necessário ao desenvolvimento do trabalho e então a Escola poderia disponibilizar este conhecimento, ou seja, fazer um levantamento de necessidades de treinamento. Outro comentário é que raramente os cursos e palestras são

oferecidos no interior do Estado é o servidor tem dificuldade de vir para Curitiba assistir palestras ou participar de cursos e seminários em função dos custos e do trabalho. Necessidade de maior integração com as gerências da Coordenação da Receita, os cursos devem ser feitos com maior frequência.

GRAFICO 12 – Cursos e eventos atendem as expectativas

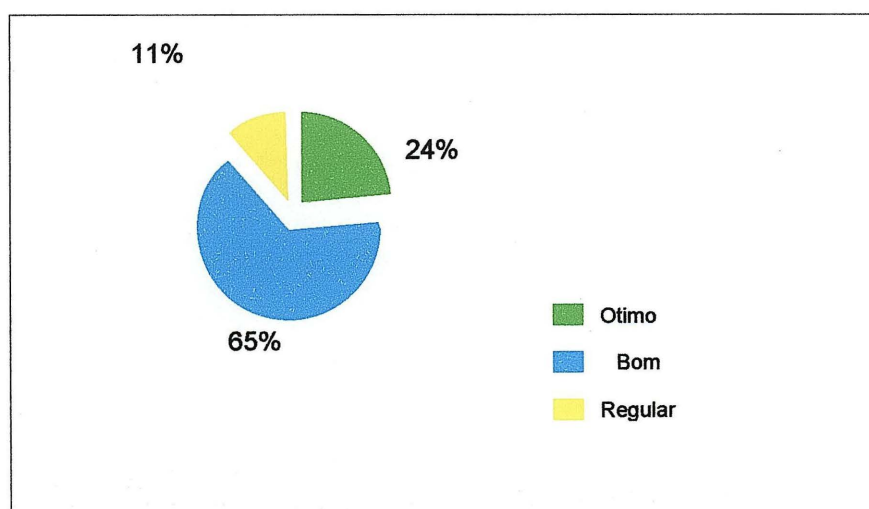


Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

d) Formação dos facilitadores

Considerando a formação dos facilitadores, o conhecimento demonstrado por eles e a pertinência dos conteúdos ao trabalho desenvolvido pela instituição, os servidores disseram que o nível dos cursos e eventos afins ofertados pela escola é bom na opinião de 47 servidores representando 65% do total, 24% consideram ótima e 11% dos pesquisados acham regular, 1 servidor não respondeu.

GRAFICO 13 – Formação dos facilitadores

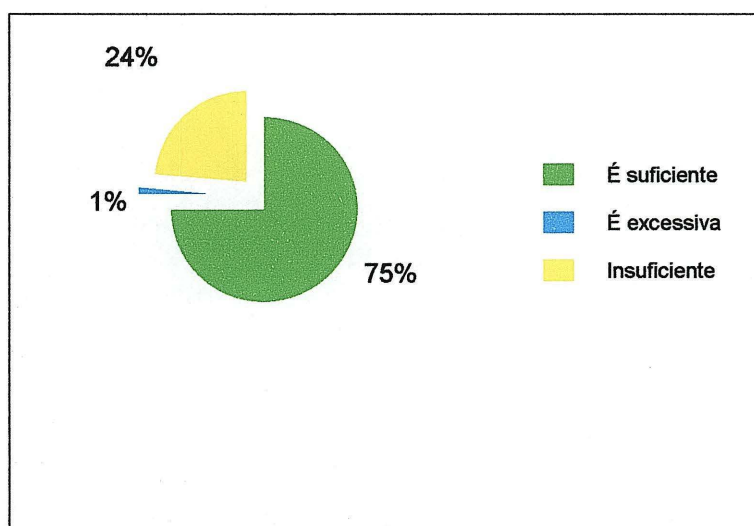


Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

e) A carga horária proposta para os cursos de aperfeiçoamento

Relativamente à carga horária que a Escola de Administração Tributária propõe para os cursos, um grupo considerável de 75%, que representa 51 servidores dos 68 que responderam, diz que o número de horas dos cursos é suficiente, 24% entendem como insuficiente e 1% considerou excessiva.

GRAFICO 14 – Carga horária proposta para os cursos de aperfeiçoamento

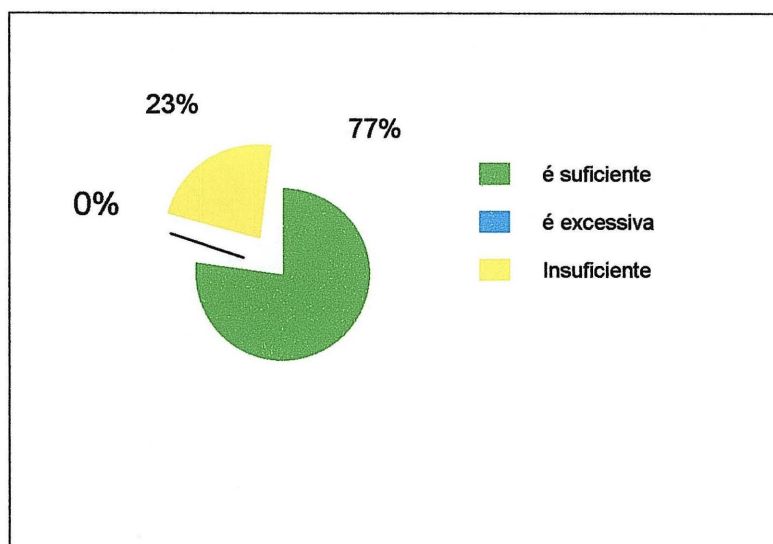


Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

f) Como o servidor avalia sua disposição em buscar aprimoramento profissional e investir na própria aprendizagem.

De acordo com resultado 77% dos servidores responderam que acham-se dispostos para buscar e investir na própria aprendizagem, 23% consideram que sua disposição é insuficiente.

GRAFICO 15 – Aprimoramento profissional e investir na própria aprendizagem.

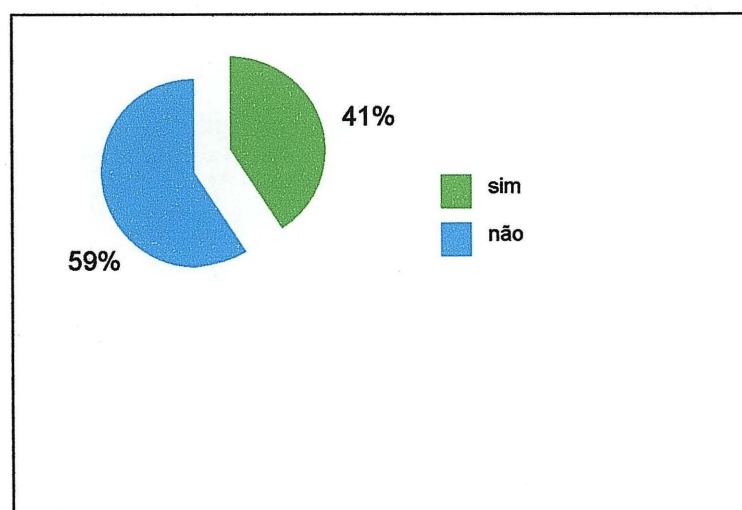


Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

g) Incentivo por parte dos superiores para a participação de cursos ou eventos

No que se refere ao incentivo de superiores para que os servidores participem de cursos e eventos, constatou-se que 59% não recebem nenhum tipo de incentivo e 41% responderam que recebem incentivo, de acordo com os comentários relacionados nos questionários, os servidores consideraram esse incentivo como sendo a liberação do servidor para ausentar-se temporariamente das atividades exercidas e o fato do chefe imediato não apresentar nenhum tipo de obstáculo.

GRAFICO 16 – Incentivo por superiores a participar de cursos

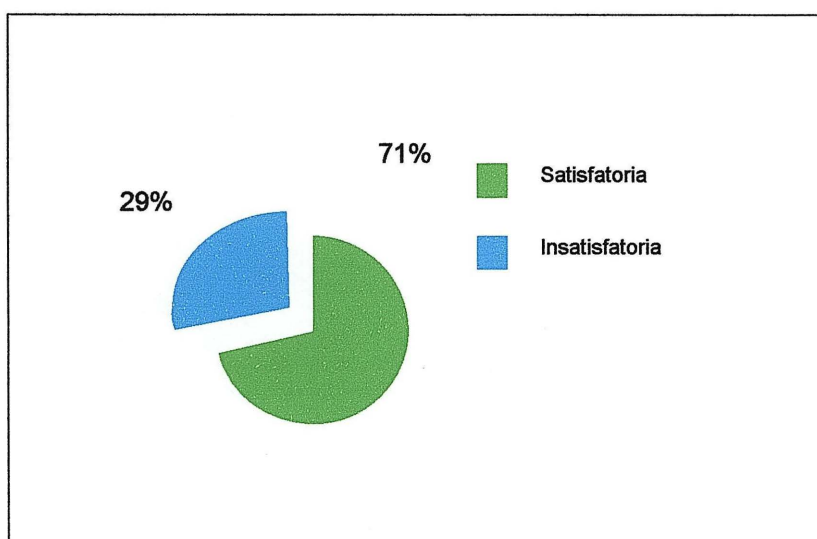


Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

h) Como o servidor avalia as ações da escola

A pesquisa buscou conhecer também como o servidor avalia as ações da escola e constatou que 71% consideram satisfatórias e 29% avaliou de forma insatisfatória. Dentre os servidores que se sentem insatisfeitos com as ações da Escola, foi comentado que a Escola oferece cursos adequados e de boa qualidade, porém eles atingem uma parcela pequena dos auditores fiscais, foi sugerido a expansão do universo de atuação da Escola, na opinião do servidor a Escola é um instrumento de aperfeiçoamento excelente para a organização.

GRAFICO 17 – Avaliação das ações da Escola de Administração Tributária



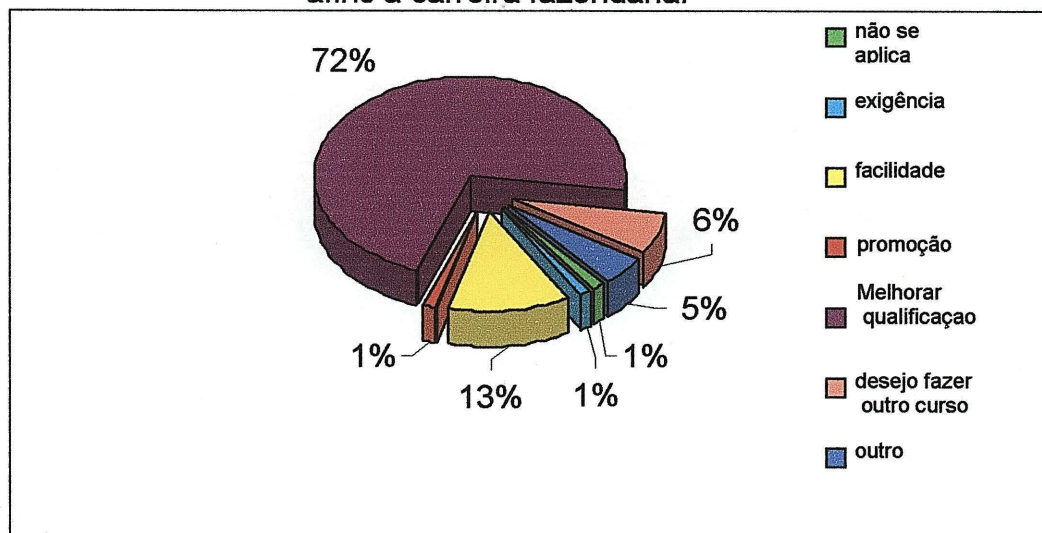
Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

i) Qual o principal motivo que influencia a decisão de fazer cursos, eventos afins a carreira.

As pesquisadoras procuraram conhecer qual é o principal motivo que influencia a decisão dos servidores em fazer cursos ou eventos afins a carreira. Foi solicitado aos pesquisadores que informassem uma única opção que representasse o principal motivo. Para 72% o principal motivo que faz com que o servidor decida pela participação de cursos e eventos afins a carreira é com a finalidade de melhorar sua qualificação profissional, para 13% o segundo maior motivo é a facilidade oferecida, ou seja, local do evento, horário compatível, bolsa, entre outros. Para 6% o motivo é apenas o desejo de fazer outro curso. Para 1% dos pesquisados é a

possibilidade de promoção, para 1,28% exigência da Instituição e para 1% a questão não se aplica.

GRAFICO 18 – Principal motivo que influencia a decisão de fazer cursos, eventos afins a carreira fazendária.



Fonte: pesquisa realizada pelas autoras

Fazendo um comparativo entre os resultados dos gráficos 9 e 18 sobre o motivo que influencia os servidores das duas carreiras a participarem de cursos e eventos, percebe-se que tanto para os servidores da Polícia Civil, como para os servidores fazendários o principal motivo é a busca pela melhoria da qualificação profissional. A diferença entre o percentual de 19% para polícia civil e 1% para os servidores fazendários, quanto a possibilidade de promoção, se deve ao fato de que na carreira fazendária, conforme legislação específica a carreira, a promoção não está vinculada a certificações e títulos.

Para os servidores da Polícia Civil a exigência da Instituição com relação a frequência em cursos representa para 12% o principal motivo para na decisão de participar de eventos afins, já para os servidores da Receita esta opção não representa motivo de influencia.

Para os servidores da Receita no percentual de 13% e os da carreira da Polícia no percentual de 5%, consideram a facilidade de horário e local, o principal motivo que influencia a busca por cursos e eventos.

5. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

O resultado de todo este trabalho se deu através da constatação em pesquisa realizada, de que a participação dos servidores nos cursos e eventos realizados pelas escolas e de acordo com as informações repassadas pelos dirigentes das escolas ficou demonstrado as experiências de qualificação no Estado do Paraná.

Com referência a carreira da Polícia Civil, verificou-se que há um número significativo de servidores que foram qualificados no período de 2003 a 2008, entre cursos, palestras e programas permanentes oferecidos pela Escola. O policial tem que estar constantemente se atualizando, tendo em vista que diariamente surgem novas técnicas para executar um fato delituoso, como por exemplo, o crime de pedofilia, que hoje também ocorre pela Internet; Crimes Econômicos, como a adulteração de combustíveis. O objetivo da segurança pública é dar cumprimento ao constante na Lei Maior, qual seja, manter a ordem pública, dando segurança à sociedade como um todo, sendo o objetivo primordial da Escola qualificar os policiais para que possam cumprir com este dever perante à sociedade.

Com relação a carreira Fazendária, observou-se que o maior percentual de servidores pesquisados entendem que as expectativas de melhora na atividade são atendidas pelos cursos ofertados pela Escola todos os alunos saem capacitados, possibilitam uma melhor qualificação nas atividades que exercem e com a disseminação do conhecimento, propicia a troca de informações que é uma iniciativa primordial, porque Apresentar o mapeamento das iniciativas, políticas públicas, na qualificação e formação profissional destacando as experiências no Estado do Paraná, constitui o objetivo geral deste trabalho. Para a sua concretização foi feita uma revisão de literatura para fundamentar teoricamente o estudo, partindo do conceito de carreira; função; cargo; servidor público; descrevemos abordagens sobre conhecimento; competência; treinamento e qualificação.

No decorrer desta pesquisa tivemos algumas limitações, como o tempo reduzido para um aprofundamento maior deste tema junto a outros autores, e o tempo exíguo para a coleta dos questionários em virtude do número significativo de servidores a serem pesquisados.

Das referências bibliográficas pesquisadas consideramos os pontos mais relevantes a questão da concepção da qualificação profissional a partir do período fordista, taylorista, é concebida como sendo adstrita ao posto de trabalho, a posição a ser ocupada no processo de trabalho é previamente estabelecida nas normas da empresa, nesse modelo os trabalhadores não estavam preparados para lidar com o imprevisto. Nas últimas décadas essa concepção de qualificação vem se transformando e está sendo substituída pela noção de competência, sendo que nesse novo modelo a divisão do trabalho é menos acentuada e há maior integração das funções.

Concluimos através da revisão bibliográfica que a competência numa profissão é a reunião de conhecimentos; a prática; as atitudes; e com a mobilização de tudo isso, saber agir.

A literatura mostra também que a formação profissional contínua é uma estratégia fundamental como política pública, através da aprendizagem continuada é possível determinar novos perfis profissionais para os servidores públicos, essa formação deve auxiliá-los, tornando-os aptos a desempenhar suas funções de forma mais adequada às exigências da sociedade, que espera da Administração Pública, maior transparência dos seus atos, postura ética dos seus representantes, enfim que seus interesses como cidadãos estejam no centro de atuação pública.

Os servidores públicos entendidos como as pessoas que estão legalmente investidas em cargo público, com vínculo empregatício com a Administração Pública, são os que fazem a Administração funcionar e devem cumprimento às leis, normas, regulamento, respeito à hierarquia, comprometimento com a coisa pública, principalmente considerando que a Administração Pública é decorrente da sociedade e vive dos tributos dos cidadãos.

Quanto ao objetivo de levantar as informações junto às escolas de formação considerando os diversos cursos oferecidos e o perfil dos profissionais pesquisados, obtivemos por parte das duas Escolas, as informações dos cursos e eventos através de planilhas, onde foi detalhado o período de realização, quantidade de participantes, carga horária e tipo de evento promovido. Por intermédio de um questionário dirigido aos servidores das carreiras, fazendária e da polícia civil, foi possível levantar o perfil dos profissionais pesquisados e por meio de entrevista a

todos os titulares das duas Escolas durante o período de 2003 a 2008, obtivemos informações sobre as ações e iniciativas que foram e estão sendo tomadas pelas Escolas estudadas.

Para atingir nosso último objetivo, que era estruturar de forma sistemática as informações para evidenciar as experiências no Estado do Paraná através das Escolas, os resultados da pesquisa foram tabulados e gerados gráficos.

Constatamos pelos levantamentos e resultados obtidos que a Escola de Administração Tributária registrou um total de 8.390 participantes nos diversos eventos promovidos no decorrer de 2003 a 2008. Por sua vez a Escola Superior de Polícia Civil, registrou um total de 20.207 participantes no mesmo período.

Pela amostra dos servidores pesquisados vislumbramos que há um alto nível de graduados, tendo em vista ser um requisito obrigatório em todos os concursos para preenchimento de cargos carreira da Polícia Civil e da fiscalização, porém o percentual de servidores com pós-graduação é reduzido.

Os profissionais da Receita do Estado, se encontram em quantidade mais expressiva entre os que detêm de 15 a 20 anos de tempo na carreira. Já os profissionais pesquisados da Polícia Civil, se encontram em maior percentual no início da carreira e com mais de 20 anos para aposentadoria.

Por intermédio das entrevistas aos titulares das Escolas de Formação constatamos sobre os programas de formação e qualificação profissional, ações e iniciativas tomadas.

A Escola Superior de Polícia Civil preocupa-se em acompanhar os avanços e a contemporaneidade do ensino, está desenvolvendo um projeto piloto dentro da própria escola, com criação de uma unidade que representa uma delegacia modelo, com todos os passos da atividade operativa. Como política pública busca-se desenvolver um padrão nacional na área de segurança publica que possibilite maior facilidade de relacionamento entre as estruturas policiais, onde a atual gestão vem buscando modelos utilizados inclusive no exterior, com técnicas de abordagem inovadoras, bem como dando ênfase a utilização de armamento não letal, priorizando a integridade física dos elementos, bem como a Escola neste momento volta-se principalmente para a parte humanitária, repassando aos alunos as regras da ética, postura correta frente as várias situações adversas e o tratamento com a

comunidade, a integração com esta, tornando o policial civil uma pessoa mais próxima, criando vínculos de amizade, observando onde e em quais situações, ocorrem os crimes, quais locais eles tem mais incidência, buscando sempre o bem comum.

A Escola de Administração Tributária atualmente trabalha de acordo com as demandas solicitadas pelos setores subordinados à Coordenação da Receita do Estado, não tendo, portanto um sistema gerencial rígido ou um cronograma previamente estabelecido. Dentre algumas ações e iniciativas tomadas desde 2003 até 2008, foi desenvolvido o projeto humanização na Coordenação de Receita do Estado; foi instituído o Boletim Informativo da CRE, foi dada prioridade nas ações relacionadas à educação fiscal; iniciada a construção do projeto político pedagógico da escola e retomado o LNCD – Levantamentos de Necessidades de Capacitação e Desenvolvimento.

Conforme análise das entrevistas aos titulares das escolas de formação evidenciamos as experiências no processo de qualificação e o empenho das escolas no sentido de inovar, aprimorar, ampliar o processo de aprendizagem contínua, por outro lado, constatamos pelo resultado dos questionários aplicados que 92% de um total de 372 servidores considerando as duas carreiras pesquisadas, dizem não ter incentivo dos superiores para participar de cursos e eventos afins, sendo assim nossa proposta para este trabalho de conclusão de curso, é de que se criem mecanismos, seja por meio de um processo de conscientização dos superiores hierárquicos, ou através de reuniões periódicas com os superiores, no sentido de propiciar uma maior integração entre as Escolas de Formação e as gerências, chefias imediatas para fortalecer a participação dos servidores nos eventos ofertados pelas Escolas.

Concluindo a qualificação profissional começa com mudança na gestão de pessoas, quer seja na área da fiscalização ou no âmbito policial, preocupando-se em adequar cada servidor ao trabalho. A qualidade do trabalho desenvolvido, desempenhado, será revertido sempre em resultados positivos, ou seja, no sucesso, não se pode deixar de mencionar a existência obrigatória da harmonização, seja entre as polícias ou entre fiscais da Receita, pois tem que haver a troca de informações, sobre novas técnicas e recursos utilizados, por exemplo, a Polícia

depende de disponibilidades orçamentárias (aplicação de recursos) da Secretaria da Fazenda para aquisição de bens e equipamentos.

A formação profissional pode representar para Administração Pública uma ferramenta geradora de melhorias no desempenho profissional, e mesmo que os efeitos das ações de formação não atendam plenamente as expectativas dos servidores, estes opinam de que a formação profissional se apresenta como resposta adequada aos problemas percebidos nas atividades exercidas. Por outro lado a falta de qualificação de alguns servidores além de trazer prejuízo para a Instituição, acarretará na sobrecarga de serviço para outros servidores, bem como, a falta de preocupação da Instituição com a disseminação do conhecimento, irá causar transtornos quando do desligamento de servidores mais capacitados, muitas vezes, os únicos detentores de maior parte do conhecimento de uma divisão ou setor de trabalho. Essa troca de informações é essencial para um desempenho eficiente na Administração Pública, e deve ser preocupação constante das Escolas de Formação.

6. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998**. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, de 05 jun. 1998.

BRASIL [Constituição (1988)]. **Constituição Federal**. Coletânea de legislação administrativa. Autor: Brasil. Organizador: Odete Medauar; Coordenador: Giselle de Melo Braga; Colaborador: Ana Paula Alexandre. 3. ed. São Paulo, SP: Revista dos Tribunais, 2003.

CAVALCANTE, J. Q. P. & NETO, F. F. J. **O empregado público**. São Paulo: LTR, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as Pessoas**. Rio de Janeiro, RJ: Elviesier Editora LTDA, 2005.

DAVENPORT, Thomas; PRUSAK Laurence. **Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DESAULNIERS, Julieta Beatriz Ramos **Formação, competência e cidadania**, http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73301997000300004&script=sci_arttext
Acesso em 10/06/2009

DI PIETRO Maria Sylvia Zanella 2004, **Direito Administrativo**, São Paulo, Atlas, 2004

DUTRA, Joel Souza **Administração de Carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas** São Paulo : Atlas, 1996

EXPERIENCIAS e Possibilidades.pdf
https://www.fazenda.pr.gov.br/arquivos/pdf/esat/Apostila_Experiencias_Possibilidades.pdf acesso em 03/06/2009.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

GASALLA, Jose Maria **A Nova Gestão de Pessoas- O talento executivo** São Paulo Saraiva, 2007

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas,

2002.

KLIKSBERG, Bernardo. Redesenho do Estado para o desenvolvimento sócio-econômico e a mudança: uma agenda estratégica para a discussão. Rio de Janeiro: **RAP – Revista Administração Pública**, 1994.

MADUREIRA, César **Formação profissional continua no novo contexto da Administração Pública** Artigo recebido em out. 2004 e aceito em jun. 2005. E-mail: cesar.madureira@ina.pt. RAP, Rio de Janeiro, set/out 2005 Disponível em http://www.ebape.fgv.br/academico/asp/dsp_rap_artigos.asp?cd_edi=37 acesso 15/05/2009

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 19. ed. Atual. São Paulo: Malheiros Editores, 1990.

MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Curso de Direito Administrativo** São Paulo 22ª Edição Malheiros Editores 2007

MUKAI, Toshio **Direito Administrativo** (1999, p. 152)

PERRENOUD, Philippe. **Dez novas competências para ensinar**. Porto Alegre: ARTMED, Artes Médicas Sul Ltda), 2000.

PIMENTA, Carlos César. Novos modelos de gestão descentralizada e de parcerias para as administrações estaduais. Rio de Janeiro: **RAP – Revista Administração Pública**, 1995.

PRODEP- Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas –UFBA – Conceitos – disponível em [http://www.prodep.ufba.br/coordenacoes/cdh/dimensionamento/planejamento/Dimensionamento forca trabalho UFBA](http://www.prodep.ufba.br/coordenacoes/cdh/dimensionamento/planejamento/Dimensionamento%20forca%20trabalho%20UFBA)

RUAS, Roberto. Atividade gerencial no século XXI e a formação de gestores: alguns nexos pouco explorados. **REAd Revista Eletrônica de Administração**, ISSN 1413-2311, Edição 15nº 3 v.6, out. 2000. Disponível em <http://read.adm.ufrgs.br/read15/artigo/artigo2.html>Acesso em 10 out. 2001

SAUL, Ana Maria e FREITAS, Jose Cleber **Políticas públicas de qualificação: desafios atuais** São Paulo A+Comunicação, 2007

SERVIDOR público conceito-disponível no site: <http://professorbacchelli.spaceblog.com.br/238202/Servidor-Publico-Conceito/> acesso em 02/03/09.

SILVA, Helena de Fátima Nunes – Gestão do Conhecimento, Apostila – Curso de Especialização em Formulação e Gestão de Políticas Públicas 2008.

SILVA, Mirian Torquato, **Socioterapia: um caminho para o desenvolvimento**

pessoal e profissional. Florianópolis Pandion, 2008

TERRA, JC. C. **Gestão do Conhecimento: O grande desafio empresarial.** São Paulo: Negócio, 2000.

TOHÁ, Carolina e SOLARI, Ricardo, **A modernização do Estado e a gerencia pública** Revista do Serviço Público *Ano 48 Número 3 Set-Dez 1997*
<http://www.enap.gov.br/downloads/ec43ea4fGraacad48.pdf#page=84> acesso em 29/04/2009.

TREFF, Marcelo Antonio e GONÇALVES, Luiz Cláudio **A Era do Conhecimento e os impactos na qualificação profissional e gestão por competências** Congresso Nacional de Excelência em Gestão –Responsabilidade Sócio ambiental das Organizações Brasileiras Niterói, RJ, Brasil, 31 de julho, 01 e 02 de agosto de 2008 IV CNEG 2 mtreff@uol.com.br luizgoncalves@uol.com.br
http://www.vcneg.org/documentos/anais_cneg4/T7_0105_0198.pdf Acesso em 03/06/2009

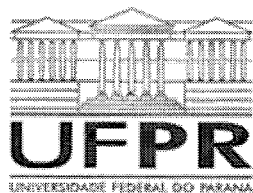
RESENDE, Enio **O livro das competências:** desenvolvimento das competências: a melhor auto-ajuda para pessoas, organizações e sociedade. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim. **Profissional da informação: formação, perfil e atuação profissional.** In: VALENTIM, Marta Ligia Pomim (Org.). *O profissional da informação: formação, perfil e atuação profissional.* São Paulo: Polis 2000.

WIKICIONARIO – disponível em <http://pt.wiktionary.org/wiki/servidor#Etimologia> – acesso em 29/03/09

7. APÊNDICES

7.1 APÊNDICE – I – INSTRUMENTOS DA PESQUISA



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
POS-GRADUAÇÃO EM FORMULAÇÃO E GESTÃO DE
POLÍTICAS PÚBLICAS

Este questionário faz parte de um trabalho de pesquisa elaborado pelas servidoras Leni Grosko Oliveira – Grupo de Recursos Humanos da SEFA e de Marina Nrowotisk – Gabinete do Delegado Geral Adjunto da SESP, para embasar trabalho de conclusão de curso junto a Universidade Federal do Paraná – UFPR em convênio com a Escola de Governo do Paraná, no curso de Pós-Graduação em Gestão e Formulação de Políticas Públicas. Informamos que não há necessidade de identificação dos respondentes.

Sua colaboração ao responder este questionário é muito bem-vinda.

I - DADOS DO ENTREVISTADO:

a) Sexo: ☐ Feminino ☐ Masculino

b) Grau de escolaridade:

☐ Graduação ☐ Pós-Graduação – Latu Sensu – Especialista - MBA

☐ Pós-Graduação – Stricto Sensu – Mestrado - Doutorado

☐ Outro: _____

c) Cargo

☐ Delegado de Polícia ☐ Escrivão de Polícia ☐ Investigador

☐ Auditor Fiscal ☐ Outro: _____

d) Há quanto tempo você está na carreira?

☐ de 5 a 10 anos ☐ de 15 a 20 anos ☐ de 25 a 30 anos

☐ acima de 35 anos ☐ Outro: _____

e) Aproximadamente, quanto tempo falta para você aposentar-se?

☐ 5 anos ☐ 10 anos ☐ 15 anos ☐ mais de 20 anos

☐ Outro: _____

II – PERGUNTAS

1. Você acredita que a qualificação profissional por intermédio de palestras, seminários, cursos e eventos afins pode melhorar seu desenvolvimento na carreira, no sentido de propiciar a melhoria do seu desempenho funcional?

() Sim

() Não

2. Nos últimos 5 anos você participou de cursos, palestras ou eventos afins ofertados pela Escola Superior de Polícia Civil/Escola de Administração Tributária?

() Sim

() Não

3. Do seu ponto de vista, os cursos e eventos ofertados pela Escola atendem suas expectativas para o desenvolvimento na carreira?

() Sim

() Não

Se não, por quê?

4. Considerando a formação dos facilitadores, o conhecimento demonstrado por eles e a pertinência dos conteúdos ao trabalho desenvolvido em sua Instituição, você diria que o nível dos cursos e eventos afins ofertados pela Escola Superior de Polícia Civil – Escola de Administração Tributária é:

() ótimo

() bom

() regular

5. Relativamente à carga horária proposta para os cursos de aperfeiçoamento na sua área, você diria que ela é:

() é suficiente

() é excessiva

() insuficiente

Caso respondeu “é excessiva” comente:

6. Você acha que a sua disposição em buscar aprimoramento profissional e investir na própria aprendizagem para o desenvolvimento de suas atividades é:

() é suficiente

() é excessiva

() insuficiente

7. Você é incentivado por superiores a participar de cursos?

() Sim

() Não

Se afirmativo, comente:

8. Como você avalia as ações da Escola Superior de Polícia Civil – Escola de Administração Tributária?

☐ Satisfatória

☐ Insatisfatória

9. Se você fez, está fazendo ou pretende fazer outros cursos e eventos afins a carreira, marque o principal motivo que influenciou sua decisão (marque uma única opção)

☐ Não se aplica

☐ Exigência da Instituição

☐ Facilidade oferecida: local, bolsa, entre outros

☐ Possibilidade de promoção

☐ Necessidade de melhorar a qualificação para o trabalho

☐ Desejo de fazer outro curso

☐ Outro, especificar

ENTREVISTA – ESCOLA SUPERIOR DE POLÍCIA CIVIL

ESTA ENTREVISTA FAZ PARTE DE UM TRABALHO DE PESQUISA
DESENVOLVIDA PARA O CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E
FORMULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DA UFPR.
SUA COLABORAÇÃO AO RESPONDER ESTAS PERGUNTAS É MUITO BEM-
VINDA.

I - DADOS DO ENTREVISTADO:

Grau de escolaridade:

☐ Graduado ☐ Especialista ☐ Mestre ☐ Doutor

☐ Outro: _____

Cargo

☐ Delegado de Polícia ☐ Escrivão de Polícia ☐ Investigador

☐ Outro: _____

Quanto tempo você está na carreira?

☐ de 5 a 10 anos ☐ de 15 a 20 anos ☐ de 25 a 30 anos

☐ acima de 35 anos ☐ outro: _____

Qual o tempo aproximado para você aposentar-se?

☐ 5 anos ☐ 10 anos ☐ 15 anos ☐ mais de 20 anos

☐ Outro: _____

II – PERGUNTAS

1) Com relação à formação dos policiais, como é feita? Como é verificada a conduta, como é feita a investigação de conduta para o ingresso na carreira de policial civil?

2) Quanto à qualificação, o profissional entra como um diamante bruto que precisa ser lapidado, ele sai com uma maior qualificação após o ingresso na Escola Superior de Polícia Civil.

- a) Como é feita essa qualificação do policial?
- b) Como era?
- c) Quais as inovações que temos hoje?

3) Com referência às políticas públicas, existem inúmeros cursos, inclusive de especialização que foram ofertados.

a) O que o Senhor tem a nos dizer a respeito das políticas públicas?

b) Que tipo de iniciativas foram tomadas na época de sua gestão?

4) Foram apresentados projetos para a Secretaria de Segurança no sentido dessas políticas públicas?

- a) Teve algum projeto aceito?
- b) Dentre os diversos projetos em execução como política pública de estado. Aponte pelo menos 2 projetos que não devem ser descontinuados.

1)

2)

5) Destaque 4 prioridades definidas para marcar a sua gestão?

Coloque de forma objetiva na ordem de prioridades :

1)

2)

3)

4)

QUESTIONARIO – ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO TRIBUTÁRIA
ESTE QUESTIONARIO FAZ PARTE DE UM TRABALHO DE PESQUISA
DESENVOLVIDA PARA O CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E
FORMULAÇÃO DE POLÍTICAS PUBLICAS DA UFPR.
SUA COLABORAÇÃO AO RESPONDER ESTAS PERGUNTAS É MUITO BEM-
VINDA.

I - DADOS DO ENTREVISTADO:

Grau de escolaridade:

() Graduado () Especialista () Mestre () Doutor

() Outro: _____

Cargo

() Auditor Fiscal

() Outro: _____

Quanto tempo você está na carreira?

() de 5 a 10 anos () de 15 a 20 anos () de 25 a 30 anos

() acima de 35 anos () outro: _____

Qual o tempo aproximado para você aposentar-se?

() 5 anos () 10 anos () 15 anos () mais de 20 anos

() Outro: _____

II- PERGUNTAS

1) Durante o período de 2003 a 2008 a ESAT ofertou diversos cursos, eventos, desenvolveu programas como o da Educação Fiscal, com referência às políticas públicas adotadas:

a) O que a Senhora tem a nos dizer a respeito das políticas públicas?

b) Que tipo de iniciativas foram tomadas na época de sua gestão?

2) Foram apresentados projetos para a Secretaria de Fazenda/Coordenação da Receita do Estado no sentido dessas políticas públicas?

a) Teve algum projeto aceito?

b) Dentre os diversos projetos em execução como política pública de estado. Aponte pelo menos 2 projetos que não devem ser descontinuados.

3) Destaque 4 prioridades definidas para marcar a sua gestão?

Coloque de forma objetiva na ordem de prioridades:

1ª

2ª

3ª

4ª

8. ANEXOS

**8.1. ANEXO I - ATIVIDADES DA ESCOLA SUPERIOR DE POLÍCIA CIVIL DO
PARANÁ**

Quadro síntese de cursos de formação, atualização, aperfeiçoamento, treinamento, seminários, palestras e programas permanentes das carreiras policiais realizados no período entre – 01/12/2003 á 30/11/2004

ESPECIFICAÇÃO	TURMAS COORDENADAS	PROFESSORES ENVOLVIDOS	ALUNOS CAPACITADOS
CURSOS (GERAL)	09	84	443
PALESTRAS	10	21	1005
PROGR. PERMAN.	17	356	484
TOTAL	36	461	1932

ESPECIFICAÇÃO	TURMAS COORDENADAS	PROFESSORES ENVOLVIDOS	ALUNOS CAPACITADOS
CURSOS (GERAL)			
1- CURSO DE ATUALIZAÇÃO EM PRÁTICAS POLICIAIS PARA COSTA LESTE E COSTA OESTE.	01 TURMA	03 PROFESSORES	170 POLÍCIAIS
2- CURSO DE CAPACITAÇÃO DE SARGENTOS DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ SOBRE GESTÃO DA UNIDADE POLICIAL CIVIL.	02 TURMAS	04 PALESTRANTES	58 SARGENTOS
3- CURSO DE CAPACITAÇÃO DE SARGENTOS DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ SOBRE A GESTÃO DA UNIDADE POLICIAL CIVIL.	02 TURMAS CAPITAL E INTERIOR	16 PROFESSORES	60 SARGENTOS
4- CURSO DE FORMAÇÃO DE AUXILIAR DE NECROPSIA	01 TURMA	043 PROFESSORES	24 ALUNOS
5-CURSO DE OPERAÇÕES TÁTICAS ESPECIAIS-COTE	01 TURMA	08 PROFESSORES	21 ALUNOS
6-CURSO DE ATUALIZAÇÃO PARA DELEGACIAS ESPECIALIZADAS EM ATENDIMENTO À MULHER	02 TURMAS **	08 PROFESSORES	70 ALUNOS

7 - CURSO DE CAPACITAÇÃO EM USO LEGAL DA FORÇA - ARMA DA DE FOGO – TÉCNICAS DE ARMAMENTO E TIRO.	02 TURMAS **	02 PROFESSORES	40 ALUNOS
--	--------------	----------------	-----------

PALESTRAS			
8- PALESTRA SOBRE A RELAÇÃO ENTRE POLÍCIAIS E SOCIEDADE E ESCOLA DE CONSELHEIROS DA CIDADANIA - V MÓDULO DO CURSO MUNICÍPIOS EM AÇÃO	01 TURMA	01 PROFESSOR	200 PARTICIPANTES
9- I ENCONTRO DAS POLÍCIAS DO ESTADO DO PARANÁ “ POLÍCIA CIDADÃ”.	01 TURMA	03 PROFESSORES	105 PARTICIPANTES
10- PALESTRA PARA OS ALUNOS DA FACULDADE DE DIREITO CURITIBA - ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DA POLÍCIA CIVIL, INSTITUTO DE CRIMINALÍSTICA,DELEGACIA DA MULHER E TIGRE	03 TURMA	03 PALESTRANTES	240 ALUNOS
11- VISITA DA DELEGAÇÃO DO CURSO SUPERIOR DE POLÍCIA DO ESTADO DO PARÁ	01- TURMA	01 PALESTRANTE	29 PARTICIPANTES
12- PALESTRA PARA OS ALUNOS DA FACULDADE DE DIREITO CURITIBA - ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DA POLÍCIA CIVIL, INSTITUTO DE CRIMINALÍSTICA,DELEGACIA DA MULHER E TIGRE.	02- TURMA	05 PALESTRANTES	167 ALUNOS
13- 1º SEMINÁRIO DE AÇÕES INTEGRADAS DE EDUCAÇÃO E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA”.	01 TURMA	04 PALESTRANTES	84 PARTICIPANTES
14 - SEMINÁRIO “ EM DEFESA DA VIDA CONTRA O RACISMO E A VIOLÊNCIA POLÍCIAL”	01 TURMA	04 PALESTRANTES	180 PARTICIPANTES

PROGRAMA PERMANENTE			
15- CURSO DE ATUALIZAÇÃO SOBRE LEVANTAMENTO DE IMPRESSÕES EM LOCAIS DE OCORRÊNCIAS PARA PAPIOSCOPISTA.	04 TURMAS – INTERIOR E CAPITAL	03 PROFESSORES	68 ALUNOS
16-CURSO DE FORMAÇÃO BÁSICA DE DELEGADO DE POLÍCIA.	01 TURMA	12 PROFESSORES	38 ALUNOS

17- CURSO DE FORMAÇÃO TÉCNICO PROFISSIONAL DE ESCRIVÃO DE POLÍCIA.	02 TURMAS	112 PROFESSORES	70 ALUNOS
18- CURSO DE FORMAÇÃO TÉCNICO PROFISSIONAL DE INVESTIGADOR DE POLÍCIA.	03 TURMAS	114 PROFESSORES	97 ALUNOS
19- CURSO DE FORMAÇÃO TÉCNICO PROFISSIONAL DE DELEGADO DE POLÍCIA.	02 TRUMA	102 PROFESSORES	55 ALUNOS
20- CURSO DE FORMAÇÃO BÁSICA DE ESCRIVÃO E INVESTIGADOR DE POLÍCIA.	05 TURMAS	013 PROFESSORES	156 ALUNOS

Quadro síntese de cursos de formação, atualização, aperfeiçoamento, treinamento, seminários, palestras e programas permanentes das carreiras policiais realizados no período entre de 01/12/2004 a 30/ 11/2005.

ESPECIFICAÇÃO	TURMAS COORDENADAS	PROFESSORES ENVOLVIDOS	ALUNOS CAPACITADOS
CURSOS (GERAL)	38	86	2038
PALESTRAS	17	21	1344
PROGR. PERMAN.	08	231	275
TOTAL	63	338	3657

ESPECIFICAÇÃO	TURMAS COORDENADAS	PROFESSORES ENVOLVIDOS	ALUNOS CAPACITADOS
CURSOS (GERAL)			
1- CURSO DE CAPACITAÇÃO DE SARGENTOS DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ SOBRE A GESTÃO DA UNIDADE POLÍCIAL CIVIL	01 TURMA	08 DOCENTES	36 POLÍCIAIS
2- CURSO DE FORMAÇÃO TÉCNICO PROFISSIONAL PARA GUARDA MUNICIPAL DE CURITIBA.	04 TURMAS	40 DOCENTES	121 ALUNOS
3- CURSO DE ATUALIZAÇÃO SOBRE BOLETIM DE OCORRÊNCIA UNIFICADO E TERMO CIRCUNSTÂNCIADO.	04 TURMAS	06 DOCENTES	120 POLÍCIAIS
4- CURSO DE CAPACITAÇÃO DE SARGENTOS DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ SOBRE A GESTÃO DA UNIDADE POLÍCIAL CIVIL	04 TURMA	10 DOCENTES	121 POLÍCIAIS
5- NÚCLEO INTERDISCIPLINAR DE PESQUISA EM SEGURANÇA PÚBLICA PARA PÓS GRADUAÇÃO.	01 TURMA	02 DOCENTES	80 ALUNOS
6- CURSO DE ATUALIZAÇÃO DE QUALIDADE NO ATENDIMENTO PÚBLICO.	01 TURMA	01 DOCENTE	30 ALUNOS
7- METODOLOGIA DE ENSINO PARA CAPACITAÇÃO DE DOCENTES DA ESCOLA SUPERIOR DE POLÍCIA CIVIL	01 TURMA	01 DOCENTE	30 ALUNOS
8- CURSO DE ATUALIZAÇÃO EM TÉCNICAS POLÍCIAIS INTERATIVAS	11 TURMAS	11 DOCENTES	750 ALUNOS
9- CURSO DE ATUALIZAÇÃO DE GESTÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA.	11 TURMAS	07 DOCENTES	750 ALUNOS
PALESTRAS			
1- PALESTRA - JORNADA DE DIREITOS HUMANOS EM SEGURANÇA PÚBLICA - SENASP / MINISTÉRIO DA JUSTIÇA.	03 TURMAS	02 DOCENTES	241 ALUNOS
2- PALESTRA - ISOLAMENTO DE LOCAL DE CRIME PARA GUARDA MUNICIPAL DE CURITIBA.	02 TURMAS	02 DOCENTES	143 ALUNOS

3- PALESTRA PARA OS ALUNOS DA FACULDADE DIREITO DE CURITIBA.	04 TURMAS	05 DOCENTES	320 ALUNOS
4 – PALESTRA PARA OS ALUNOS DA FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA.	04 TURMAS	06 DOCENTES	320 ALUNOS
5- PALESTRA PARA OS ALUNOS DA FACULDADE DE DIR CURITIBA.	04 TURMAS	06 DOCENTES	320 ALUNOS
PROGRAMA PERMANENTE			
1- CURSO DE FORMAÇÃO TÉCNICO PROFISSIONAL DE INVESTIGADOR DE POLÍCIA.	05 TURMAS	102 DOCENTES	157 ALUNOS
2- CURSO DE FORMAÇÃO TÉCNICO PROFISSIONAL DE ESCRIVÃO DE POLÍCIA.	02 TURMAS	102 DOCENTES	40 ALUNOS
3- CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO “lato sensu” ESPECIALIZAÇÃO DE GESTÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA.	01 TURMA	27 DOCENTES	78 ALUNOS
TOTAL	63 TURMAS		3657 ALUNOS

Quadro síntese de cursos, palestras e programas permanentes realizados no período entre 01/12/2005 a 30/ 11/2006

ESPECIFICAÇÃO	TURMAS COORDENADAS	PROFESSORES ENVOLVIDOS	ALUNOS CAPACITADOS
CURSOS (GERAL)	13	125	651
PALESTRAS	11	38	1030
PROGRAMA. PERMANENTE	103	71	2067
TOTAL	127	234	3748

ESPECIFICAÇÃO	TURMAS COORDENADAS	PROFESSORES ENVOLVIDOS	ALUNOS CAPACITADOS
CURSOS (GERAL)			
1- CURSO DE ATUALIZAÇÃO EM PRÁTICAS POLÍCIAIS PARA A REGIÃO NORTE, COSTA LESTE E COSTA OESTE	02 TURMAS	02 PROFESSORES	298 ALUNOS
2- CURSO DE ORIENTAÇÃO FUNCIONAL PARA AUXILIAR DE CARCERAGEM	05 TURMAS	06 PROFESSORES	179 ALUNOS

3- (16º) CURSO DE FORMAÇÃO DE TÉCNICO PROFISSIONAL PARA A GUARDA MUNICIPAL DE CURITIBA.	02 TURMAS	47 PROFESSORES	50 ALUNOS
4 – (17º) CURSO DE FORMAÇÃO DE TÉCNICO PROFISSIONAL PARA GUARDA MUNICIPAL	04 TURMAS	70 PROFESSORES	124 ALUNOS
PALESTRAS			
1 – PALESTRA PARA OS ALUNOS DA FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA.	04 TURMAS	06 PROFESSORES	320 ALUNOS
2- PALESTRA PARA OS ALUNOS DA FACULDADE DE DIREITO DE ITARARÉ / SÃO PAULO.	01 TURMA	03 PROFESSORES	110 ALUNOS
3 – PALESTRA – ATUALIZAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO INSTITUTO DE IDENTIFICAÇÃO NOVAS REGRAS PARA RECOLHIMENTO DAS TAXAS DE SEGURANÇA.	01 TURMA	04 PROFESSORES	60 ALUNOS
4 – PALESTRA – MISSÃO TÉCNICA SOBRE SEGURANÇA PÚBLICA – 9 PAÍSES – ARGENTINA, BOLÍVIA, COLOMBIA, EQUADOR, PERU, MEXICO, REPÚBLICA DOMINICANA, VENEZUELA.	01 TURMA	02 PALESTRANTES	30 PESSOAS
5 – PALESTRA PARA OS ALUNOS DA FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA	02 TURMAS	06 PROFESSORES	160 ALUNOS
6 - SEMINÁRIO: REALIDADE INFANTO – JUVENIL DESAFIOS E PERSPECTIVAS.	01 TURMA	13 PROFESSORES	300 ALUNOS

Quadro síntese de cursos de formação, atualização, aperfeiçoamento, treinamento, seminários e palestras das carreiras policiais, realizados no período entre – 01/12/2006 a 30/12/2007.

Programas Permanentes			
1 – CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO "latu sensu" ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA- ÁREA DE CONCENTRAÇÃO DE ESTUDOS II . GERENCIAMENTO POLÍCIAL.	02 TURMAS	27 PROFESSORES	98 DELEGADOS
2 – CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO "latu sensu" ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA – ÁREA DE CONCENTRAÇÃO DE ESTUDOS III – PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO – CURSO SUPERIOR DE POLÍCIA.	02 TURMAS	16 PROFESSORES	92 ALUNOS
3 – CURSO DE ATUALIZAÇÃO EM PROCEDIMENTOS INTEGRADOS.	11 TURMAS	13 PROFESSORES	310 ALUNOS

5 – CURSO DE ATUALIZAÇÃO DE ESTATÍSTICA EM SEGURANÇA PÚBLICA	20 TURMAS	07 PROFESSORES	385 ALUNOS
6 – CURSO DE ATUALIZAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA NA PERSPECTIVA DE GÊNERO	12 TURMAS	05 PROFESSORES	336 ALUNOS
7 – CURSO DE FORMAÇÃO DE INSTRUTOR DE TIRO	01 TURMA	02 PROFESSORES	14 ALUNOS
7 – PALESTRA DE PERÍCIA CRIMINAL COM ALUNOS DA FACULDADE DO CHILE.	01 TURMA	04 PROFESSORES	50 ALUNOS
4 – CURSO DE TREINAMENTO DE TIRO POLÍCIAL COM PISTOLA	55 TURMAS	01 PROFESSOR	798 ALUNOS

ESPECIFICAÇÃO	PERÍODO	CARGA HORÁRIA	Nº DE TURMAS	Nº DE ALUNOS
1 – Treinamento de Uso Legal da Arma de Fogo.	06/03 a 18/12/07	4H/A	82 TURMAS	1640 ALUNOS
2 – Palestra – Visita de Delegados, capitães, majores, e PMs das seguintes cidades: Salvador, São Luiz, Brasília, Macapá e Pará.	17/04/07	4H/A	01 TURMA	27 ALUNOS
3- Curso de Técnico Profissional para Guarda Municipal	23/04 a 20/06/07	300H/A	01 TURMA	23 ALUNOS
4 – Curso de Atualização em Prática Polícial.	07/05/07 a 14/12/07	40H/A	22 TURMAS	322 ALUNOS
5 – Curso de Formação Técnico Profissional para a Guarda Municipal de Curitiba.	21/05 a 21/09/07	300H/A	05 TURMAS	150 ALUNOS
6- Curso de Atualização no Registro de Ocorrências Policiais	21/05 a 03/10/07	24H/A	20 TURMAS	241 ALUNOS

7 – Seminário – Realidade Infanto Juvenil Desafios e Perspectivas	27 e 28/06/07	16H/A	01 TURMA	109 ALUNOS
8 – Curso Realidade Infanto-Juvenil – Responsabilidade e Consciência.	02/06 a 06/12/07	32H/A	12 TURMAS	242 ALUNOS
9 – Palestra da Divisão de Narcóticos . Temas: - Crimes Cibernéticos, Interceptação Telefônicas, Auto de Prisão em Flagrante, Lei 11.343/06	15/08/07	05H/A	01 TURMA	53 ALUNOS
10- Curso de Melhoria da Qualidade de Atendimento ao Público	17/09 a 02/10/07	16H/A	05 TURMAS	149 ALUNOS
11- Cuso de Disseminação da Matriz Curricular Nacional – MACUNA".	01 a 05/10/07 15 a 19/10/07	80H/A	01 TURMA	80 ALUNOS
12- Visita Técnica da Área de Segurança Pública das Regiões NORTE e NORDESTE do País.	17/09/07	8H	15 PESSOAS	15 PESSOAS
13- Curso de Formação para Agentes Penitenciário	01 a 19/10/07	120H/A	04 TURMAS	127 ALUNOS
14- Curso de Atualização em Identificação Veicular	17 a 19/10/07 24 a 26/ 10/07	24H/A	04 TURMAS	104 ALUNOS
15 – Curso de Operações Táticas Especiais	01 a 22/10/07	400H/A	01 TURMA	06 ALUNOS
16 - Curso de Atualização Prático-Teórico em Interceptação Telefônica	12 a 14/11/07	24H/A	02 TURMA	43 ALUNOS
17- Treinamento de Uso Legal da Arma de Fogo – Ponta Grossa	05 e 09/10/20 09 e 23/11 07 e 14/12	4H/A	18 TURMAS	629 ALUNOS
18- Treinamento de Uso Legal da Arma de Fogo - Londrina	02,09,16,23,30/10/07 13/07/ a 31/08/07 12,16,20,23/11/07 07,14,21,e22/12/07	4H/A	35 TURMAS	349 ALUNOS

19- Palestra para os alunos da Faculdade Curitiba.	8 e 9/11/07	4H/A	4 TURMAS	320 ALUNOS
20 – Avaliação Interinstitucional	21/11/07	4H/A	01 TURMA	21 PARTICIPANTES
21 – Seminário Internacional “ da Cena do Crime ao Perfil do Criminoso”	26/11/07	8H/A	01 TURMA	135 PARTICIPANTES

22 - Curso de Investigação “ da Cena do Crime ao Perfil do Criminoso”	27/11 a 01/12/07	8H/A	01 TURMA	67 ALUNOS
23 – Curso de Técnicas e Táticas Policiais – destinado para FÔZ DO IGUAÇÚ.	03 a 07 /12/07	48H/A	01 TURMA	15 ALUNOS
26- Curso de Atualização sobre o Uso de Metralhadora Taurus-MT.40	12/12/07	8H/A	01 TURMA	07 ALUNOS
25 – Curso de Atualização sobre o Emprego e os Limites entre o Proteger e o Violar	13/12/07	8H/A	01 TURMA	13 ALUNOS
TOTAL:				4.887 ALUNOS

Quadro síntese de cursos, palestras e programas permanentes 01/12/2007 a 30/11/2008

ESPECIFICAÇÃO	TURMAS COORDENADAS	PROFESSORES ENVOLVIDOS	ALUNOS CAPACITADOS
CURSOS (GERAL)	33	111	809
PALESTRAS	10	13	1215
PROGR. PERMAN.	254	169	3959
TOTAL	297	293	5983

ESPECIFICAÇÃO	Nº DE TURMAS	Nº DE ALUNOS	Nº PROFESSORES
CURSOS (GERAL)			

1- Curso de Atualização em Papiloscopia Policial	01 turma	25 alunos	04 prof.
2- Curso de Direito Autoral e Falsificação 1ª turma	01 turma	55 alunos	01 prof.
3-Curso de Direito Autoral e Falsificação 2ª turma	01 turma	35 alunos	02 prof.
4- Curso de Vitimologia e Psicologia Investigativa	01 turma	43 alunos	04 prof.
5- Curso de Capacitação em Registros Policiais (1ª)	01 turma	24 alunos	01 prof
6-Curso de Capacitação em Registro Policiais (2ª)	01 turma	30 alunos	01 prof.
7-Curso de Capacitação em registro Policiais (3ª)	01 turma	27 alunos	01 prof..
8-Curso de Capacitação em Registro Policiais (4ª)	01 turma	29 alunos	01 prof.
9-Curso de Capacitação em Registro Policial (5ª)	01 turma	30 alunos	01 prof.
10-Curso de Capacitação em Registro Policial (6ª)	01 turma	19 alunos	01 prof.
11-Curso de Identificação Veicular (1ª)	01 turma	25 alunos	03 prof.
12-Curso de Identificação Veicular (2ª)	01 turma	30 alunos	03 prof.
13- Curso de Identificação Veicular (3ª)	01 turma	23 alunos	03 prof.
14- Curso de Identificação Veicular (4ª)	01 turma	29 alunos	03 prof.
15- Curso de Orientação Funcional para Auxiliar de Carceragem. (1ª/2ª/3ª/4ª/5ª)	05 turmas	78 alunos	06 prof.
16-Curso de Orientação Funcional para Auxiliar de Carceragem. (6ª/7ª/8ª/9ª/10ª)	05 turmas	80 alunos	06 prof.
17-Curso de Orientação Funcional para Auxiliar de Carceragem. (2º aditamento) (1ª turma).	02 turma	28 alunos	05 prof.
18- Curso de Capacitação em Adulteração, Sonegação e Crimes no Comércio de Combustível (1ª turma)	01 turma	42 alunos	04 prof.
19- Curso de Capacitação em Adulteração, Sonegação e Crimes no Comércio de Combustível (2ª turma).	01 turma	33 alunos	03 prof.
20- Curso de Capacitação em Adulteração, Sonegação e Crimes no Comércio de Combustível (3ª turma).	01 turma	28 alunos	03 prof.

21- Curso de Capacitação em Técnicas e Táticas Policiais. (Maringá)	01 turma	19 alunos	04 prof.
22- Curso de Perícia em Veículos (Receita Federal)	01 turma	15 alunos	02 prof.
23- Curso de Táticas Essenciais (Receita Federal)	01 turma	30 alunos	24 prof.
24- Curso de Táticas Essenciais (Receita Federal)	01 turma	32 alunos	25 prof.
PERMANENTES:			
1- Curso de Treinamento Permanente de Uso Legal da Arma de Fogo. (Curitiba)	68 turmas	1667 alunos	02 prof.
2- Curso de Treinamento Permanente de Uso Legal da Arma de Fogo. (Londrina)	60 turmas	608 alunos	01 prof.
3- Curso de Treinamento Permanente de Uso Legal da Arma de Fogo. (Fôz do Iguaçu)	06 turmas	60 alunos	01 prof.
4- Curso de Treinamento Permanente de Uso Legal da Arma de Fogo. (Ponta Grossa)	22 turmas	334 alunos	02 prof.
5- Curso de Treinamento Permanente de Uso Legal da Arma de Fogo. (Francisco Beltrão)	26 turmas	200 alunos	01 prof.
6- Curso de Treinamento Permanente de Uso Legal da Arma de Fogo. (Cascavel)	32 turmas	354 alunos	01 prof.
7- Curso de Treinamento Permanente de Uso Legal da Arma de Fogo. (Guarapuava)	04 turmas	39 alunos	02 prof.
8- Treinamento em Técnicas de Defesa Policial	26 turmas	368 alunos	02 prof.
9- Curso de Treinamento de Uso Legal da Arma de Fogo. (Toledo)	01 turma	20 alunos	03 prof.
10- Curso de Formação Técnico Profissional de Delegado de Polícia	02 turmas	62 alunos	35 prof.
11- Curso de Formação Técnico Profissional de Investigador de Polícia	3 turmas	117 alunos	42 prof.
12- Curso de Formação Técnico Profissional de Escrivão de Polícia	03 turmas	99 alunos	37 prof.
13- Curso de Formação Técnico Profissional de Papiloscopista	01 turma	31 alunos	40 prof.

PALESTRAS:

1- Palestras para os alunos da Faculdade Curitiba	4 turmas	342 alunos	05 prof.
2- Palestras para os alunos da Faculdade Curitiba	4 turmas	297 alunos	05 prof.
3- Palestra: Pedofilia e Internet	1 turma	500 alunos	02 prof.
4- Palestra – Instrução e Padronização de Armas de Fogo.	1 turma	90 alunos	04 prof.

8.2. ANEXO II - ATIVIDADES DA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO TRIBUTÁRIA

Evento	Período inicial	Período final	Carga horária	Participantes	Tipo evento	Total carga horária x participantes
Formação de pregoeiros	23/5/2003	25/6/2003	20	5	Curso	100
Treinamento dos Inspetores Regionais de Tributação	18/2/2003	19/2/2003	16	2	Curso	32
Treinamento p/Coordenadores Regionais do FPM – Fund. Part. Municípios	6/2/2003	14/3/2003	7	16	Curso	112
Apresentação do Projeto de Fiscalização de Acompanhamento Setorial	10/7/2003	10/7/2003	6	20	Curso	120
Palestra - Prestação de Serviço de Transporte Rodoviário	3/11/2003	24/11/2003	4	46	Palestra	184
Palestra - Prestação de Serviço de Transporte Rodoviário	3/11/2003	24/11/2003	4	46	Palestra	184
Open Calc Avançado na 14ª DRR	22/6/2006	23/6/2003	12	8	curso	96
Palestra - Prestação de Serviço de Transporte Rodoviário	3/11/2003	24/11/2003	4	34	Palestra	136
Treinamento das IRAs	3/4/2003	11/7/2003	64	2	Curso	128
As Licitações Públicas à Luz da Nova Ordem Jurídica	24/4/2003	25/4/2003	14	6	Curso	84
Curso de Desenvolvimento de Facilitadores de Aprendizagem	15/9/2003	19/9/2003	40	15	Curso	600
Licitações para a Nova Administração Pública, sob a Ótica da Resp. Fiscal	15/4/2003	16/4/2003	7	10	Curso	70
Reunião de Trabalho Cnae-Fiscal	21/5/2003	23/5/2003	20	23	Encontro	460
Primeiro Encontro dos Insp. Reg. de Tributação/2003	24/3/2003	25/3/2003	15	20	Encontro	300
Básico de Open Office	3/11/2003	6/11/2003	14	10	Curso	140
Palestra - Prestação de Serviço de Transporte Rodoviário	3/11/2003	17/11/2003	4	23	Palestra	92
Curso de Planejamento e Orçamento Público	15/9/2003	31/10/2003	88	25	Curso	2200
Curso de Planejamento e Orçamento Público	15/9/2003	31/10/2003	88	29	Curso	2552
Treinamento das IRAs	3/4/2003	11/7/2003	64	2	Curso	128
Treinamento dos Inspetores Regionais de Tributação	26/2/2003	27/2/2003	16	2	Curso	32
Palestra - Prestação de Serviço de Transporte Rodoviário	3/11/2003	24/11/2003	4	65	Palestra	260
Treinamento das IRAs	3/4/2003	11/7/2003	64	2	Curso	128
Treinamento das IRAs	3/4/2003	11/7/2003	64	2	Curso	128
Treinamento dos Inspetores Regionais de Tributação	13/2/2003	14/2/2003	16	2	Curso	32
Treinamento Síntegra	26/2/2003	27/2/2003	16	23	Curso	368
Treinamento Sist. de Gerenciamento de P. F. e V. - SGPV	28/8/2003	28/8/2003	8	23	Curso	184
Treinamento em Serviço de Atendimento ao Cidadão - SAC	1/10/2003	7/10/2003	20	5	Curso	100
Treinamento em Serviço de Atendimento ao Cidadão - SAC	1/10/2003	7/10/2003	20	6	Curso	120
Treinamento dos Inspetores Regionais de Tributação	6/2/2003	7/2/2003	16	2	Curso	32
Prática de Procedimentos Licitatórios	4/8/2003	8/8/2003	40	3	Curso	120
Curso de Desenvolvimento de Facilitadores de Aprendizagem	29/9/2003	3/10/2003	40	14	Curso	560
Palestra - Prestação de Serviço de	3/11/2003	24/11/2003	4	71	Palestra	284

Transporte Rodoviário						
Básico de Open Office	1/12/2003	4/12/2003	14	10	Curso	140
Curso de Desenvolvimento de Facilitadores de Aprendizagem	25/8/2003	29/8/2003	40	16	Curso	640
Sistema Informatizado de Quotas de Produtividade	10/12/2003	10/12/2003	8	20	Curso	160
Treinamento das IRAs	3/4/2003	11/7/2003	64	2	Curso	128
Projeto Integração - DRRs e CRE	28/3/2003	29/4/2003	8	18		144
Reunião Geral das IRAs	3/4/2003	11/7/2003	16	10		160
Access Aplicado à Fiscalização	23/4/2003	30/5/2003	10	16	Curso	160
Sintegra/Arquivos Magnéticos	9/7/2003	9/7/2003	8	5	Curso	40
Básico de Open Office	15/12/2003	18/12/2003	14	7	Curso	98
Administração e Execução de Contratos	15/9/2003	19/9/2003	30	3	Curso	90
Basico de Open Office	6/10/2003	9/10/2003	14	5	Curso	70
TOTAIS 2003			1072	742		12812

EVENTOS - 2004

EVENTOS – 2005

Evento	Período inicial	Período final	Carga horária	Participantes	Tipo evento	Total carga horária x participantes
Curso ECF	16/11/2005	18/11/2005	18	20	Curso	360
Curso DIC - Doc. Informatizados de Contribuintes	21/6/2005	22/6/2005	16	31	Curso	496
Curso ECF	27/9/2005	29/9/2005	18	21	Curso	378
Curso de Processo Administrativo Fiscal	22/9/2005	26/9/2005	21	22	Curso	462
Aplicação Prática das Leis 8.666/93 e 10.520/02	27/6/2005	28/6/2005	16	2	Curso	32
Conferência Harmonização Tributária da Europa	15/4/2005	15/4/2005	4	10	Conferência	40
Curso ECF	9/8/2005	11/8/2005	18	22	Curso	396
Curso de Processo Administrativo Fiscal	6/4/2005	8/4/2005	21	20	Curso	420
Projeto de Acompanhamento de Grandes Empresas - AGE	19/4/2005	19/4/2005	6	15	Curso	90
Curso ECF	8/11/2005	10/11/2005	18	22	Curso	396
Curso de AGA/AAX	8/4/2005	8/4/2005	5	48	Curso	240
Curso DIC - Doc. Informatizados de Contribuintes	10/8/2005	11/8/2005	10	22	Curso	220
Prática do Procedimento Licitatório	28/3/2005	1/4/2005	40	1	Curso	40
I Encontro dos Coordenadores Regionais da Esat	5/12/2005	6/12/2005	12	12	Encontro	144
Curso DIC - Doc. Informatizados de Contribuintes	18/10/2005	19/10/2005	10	20	Curso	200
Projeto de Acompanhamento de Grandes Empresas - AGE	17/5/2005	17/5/2005	6	14	Curso	84

Curso DIC - Doc. Informatizados de Contribuintes	18/4/2005	19/4/2005	16	20	Curso	320
SW-LIVRE na Receita Estadual	6/6/2005	10/6/2005	30	24	Curso	720
VI Encontro Nacional de Corregedores das Secretarias da Fazenda	5/10/2005	7/10/2005	20	28	Encontro	560
Curso de Processo Administrativo Fiscal	20/7/2005	22/7/2005	21	21	Curso	441
Gerenciamento de Projetos 2005	17/10/2005	11/11/2005	40	27	Curso	1080
Implantação do Sistema de Registro de Preços	29/7/2005	29/7/2005	7	3	Curso	21
Encontro dos Coordenadores Regionais. do Cenpre	14/3/2005	14/3/2005	8	9	Encontro	72
Curso DIC - Doc. Informatizados de Contribuintes	12/7/2005	13/7/2005	10	21	Curso	210
Curso ECF	23/8/2005	25/8/2005	18	20	Curso	360
Curso de Substituição Tributária	27/9/2005	30/9/2005	18	20	Curso	360
Simpósio Gestão dos Contratos Administrativos	21/6/2005	21/6/2005	8	3	Simpósio	24
Gerenciamento de Projetos 2005	24/11/2005	1/12/2005	32	20	Curso	640
Finanças, Orçamento e Contabilidade Pública	17/10/2005	28/10/2005	40	1	Curso	40
Curso DIC - Doc. Informatizados de Contribuintes	8/11/2005	9/11/2005	10	20	Curso	200
Curso de SISCRED	30/5/2005	31/5/2005	12	15	Curso	180
Curso de Processo Administrativo Fiscal	22/6/2005	24/6/2005	21	21	Curso	441
Curso de Formação de Pregoeiros	18/4/2005	20/4/2005	24	1	Curso	24
Curso - IPVA 2005	27/9/2005	27/9/2005	6	13	Curso	78
Palestra "Atendimento com Qualidade"	14/12/2005	14/12/2005	3	13	Palestra	39
Básico de Formação em Comunicações e Energia	3/5/2005	30/9/2005	97	4	Curso	388
Curso de PAF - Maringá	6/9/2005	6/9/2005	8	18	Curso	144
Curso de Processo Administrativo Fiscal	18/5/2005	20/5/2005	21	22	Curso	462
Curso de Aperfeiçoamento em PAF	19/9/2005	25/11/2005	172	31	Curso	5332
Curso de Processo Administrativo Fiscal	30/11/2005	2/12/2005	21	22	Curso	462
Curso de PAF - Maringá	13/9/2005	13/9/2005	8	16	Curso	128
Curso de PAF - Maringá	19/7/2005	19/7/2005	8	22	Curso	176
Curso de PAF - Maringá	12/7/2005	12/7/2005	8	23	Curso	184
Curso de PAF - Maringá	9/8/2005	9/8/2005	8	21	Curso	168
VI Encontro Nacional de Corregedores das Secretarias da Fazenda	5/10/2005	5/10/2005	8	27	Encontro	216
Simpósio Contratações Diretas	20/6/2005	20/6/2005	8	2	Simpósio	16
Curso ECF	4/10/2005	6/10/2005	18	21	Curso	378
Projeto de Acompanhamento de Grandes Empresas - AGE	4/5/2005	4/5/2005	6	12	Curso	72
Disseminadores de Educação Fiscal on line	18/4/2005	15/7/2005	80	9	Curso	720
Seminário de Alinhamento Estratégico	4/3/2005	4/3/2005	4	15	Seminário	60
Curso DIC - Doc. Informatizados de Contribuintes	13/9/2005	14/9/2005	10	20	Curso	200
Curso - IPVA 2005	12/9/2005	12/9/2005	6	15	Curso	90
Curso DIC - Doc. Informatizados	16/5/2005	17/5/2005	16	20	Curso	320

de Contribuintes						
Curso de PAF - Maringá	16/8/2005	16/8/2005	8	21	Curso	168
Curso de Substituição Tributária	23/8/2005	26/8/2005	18	21	Curso	378
Projeto de Acompanhamento de Grandes Empresas - AGE	7/4/2005	7/4/2005	6	21	Curso	126
Curso ECF	14/9/2005	16/9/2005	18	20	Curso	360
Curso de Substituição Tributária	17/5/2005	20/5/2005	18	20	Curso	360
Curso de Substituição Tributária	12/7/2005	15/7/2005	18	21	Curso	378
Curso de Preparação de Facilitadores de Aprendizagem	28/2/2005	4/3/2005	40	12	Curso	480
Curso de Processo Administrativo Fiscal	19/10/2005	21/10/2005	21	23	Curso	483
Curso ECF	25/10/2005	27/10/2005	18	19	Curso	342
Contabilidade Pública	16/11/2005	29/11/2005	40	1	Curso	40
Curso de Processo Administrativo Fiscal	23/2/2005	25/2/2005	21	22	Curso	462
Curso de Processo Administrativo Fiscal	16/3/2005	18/3/2005	21	22	Curso	462
Curso de Substituição Tributária	14/6/2005	17/6/2005	18	22	Curso	396
Curso de Processo Administrativo Fiscal	17/8/2005	19/8/2005	21	25	Curso	525
Curso de Aperfeiçoamento em Processo Administrativo Fiscal	14/3/2005	13/5/2005	175	30	Curso	5250
TOTAIS 2005			1551	1222		29534
Evento	Período inicial	Período final	Carga horária	Participantes	Tipo evento	Total carga horária x participantes
Curso de Processo Administrativo Fiscal	6/12/2006	8/12/2006	21	22	Curso	462
Fórum de discussões sobre o DIC	10/4/2006	11/4/2006	6	13	Fórum	78
Intercâmbio Tributário entre Brasil e Alemanha	18/8/2006	31/8/2006	0	1	Seminário	0
Apresentação do Banco de Dados DIC ao CCRF	4/4/2006	4/4/2006	3	4	Apresentação	12
Open Calc Avançado na 14ª DRR	20/6/2006	21/6/2006	12	8	Curso	96
Seminário Fontes de Informação e Projetos Especiais da CRE	11/9/2006	16/9/2006	10	134	Seminário	1340
Siaf - Sistema Integrado de Administração Financeira	11/11/2006	22/11/2006	40	1	Curso	40
Fórum de Substituição Tributária	17/7/2006	17/7/2006	6	14	Fórum	84
Seminário Novo Sistema GIA	25/5/2006	25/5/2006	5	21	Seminário	105
Curso de Processo Administrativo Fiscal	26/4/2006	28/4/2006	21	18	Curso	378
"Construindo a Memória da Gestão 2003-2006"	19/11/2006	20/11/2006	16	22	Seminário	352
Videoconferência "Presunções Legais"	21/9/2006	21/9/2006	4	141	Palestra	564
Fórum de Substituição Tributária	7/6/2006	7/6/2006	6	14	Fórum	84
1º Congresso Brasileiro de Pregoeiros "Legislação e Téc. Apl. Ao Pregão El"	21/3/2006	22/3/2006	0	2	Congresso	0
Fórum de discussões sobre o DIC	9/3/2006	10/3/2006	6	9	Fórum	54
Preparação de Usuários de Software Folio	6/9/2006	6/9/2006	8	15	Curso	120
Preparação de Usuários de Software Folio	5/9/2006	5/9/2006	8	16	Curso	128
Seminário Fontes de Informação e Projetos Especiais da CRE	23/6/2006	24/6/2006	10	206	Seminário	2060

Evento	Período inicial	Período final	Carga horária	Participantes	Tipo evento	Total carga horária x participantes
Seminário Fontes de Informação e Projetos Especiais da CRE	20/10/2006	21/10/2006	10	215	Seminário	2150
Seminário Fontes de Informação e Projetos Especiais da CRE	21/7/2006	22/7/2006	10	119	Seminário	1190
Seminário Fontes de Informação e Projetos Especiais da CRE	11/9/2006	23/9/2006	10	121	Seminário	1210
Curso de Processo Administrativo Fiscal	16/8/2006	18/8/2006	21	22	Curso	462
Curso de Processo Administrativo Fiscal	10/5/2006	12/5/2006	21	17	Curso	357
Curso de Processo Administrativo Fiscal	25/10/2006	27/10/2006	21	20	Curso	420
Curso de Aperfeiçoamento em Processo Administrativo Fiscal - PAF	14/8/2006	20/10/2006	160	30	Curso	4800
Disseminadores de Educação Fiscal ON-LINE	22/8/2006	31/10/2006	80	21	Curso	1680
Curso de Processo Administrativo Fiscal	19/7/2006	21/7/2006	21	24	Curso	504
Broffice Básico	7/8/2006	28/8/2006	9	2	Curso	18
Curso de Processo Administrativo Fiscal	8/11/2006	10/11/2006	21	27	Curso	567
Capacitação na Ferramenta Escola na Rede	30/10/2006	1/11/2006	12	11	Curso	132
Curso de Aperfeiçoamento em Processo Administrativo Fiscal - PAF	3/4/2006	9/6/2006	160	30	Curso	4800
Classificação e Julgamento das Prop. Comerciais nas licitações	11/9/2006	11/9/2006	8	3	Simpósio	24
Comunicação Escrita	19/6/2006	27/7/2006	54	17	Curso	918
"A Prova no Direito Tributário"	22/9/2006	22/9/2006	3	32	Palestra	96
Conhecendo a Previdência Social	28/8/2006	28/8/2006	4	1	Palestra	4
Logomarca da Esat	15/8/2006	25/9/2006	4	10	Concurso	40
Preparação de Usuários de Software Folio	30/5/2006	30/5/2006	8	14	Curso	112
Open Calc Avançado	12/4/2006	13/4/2006	16	16	Curso	256
Preparação de Usuários de Software Folio	31/5/2006	31/5/2006	8	17	Curso	136
Curso de Processo Administrativo Fiscal	15/3/2006	17/3/2006	21	24	Curso	504
Fórum de Substituição Tributária	19/4/2006	19/4/2006	6	12	Fórum	72
Atendimento para o SAC	13/3/2006	24/3/2006	27	9	Curso	243
Open Calc Avançado na 11ª DRR	14/6/2006	14/6/2006	8	33	Curso	264
I Semana de Qualidade de Vida	15/5/2006	19/5/2006	8	61	Palestra	488
Fórum de Substituição Tributária	18/4/2006	18/4/2006	6	15	Fórum	90
Seminário Fontes de Informação e Projetos Especiais da CRE	5/5/2006	6/5/2006	10	192	Seminário	1920
Open Calc Avançado	19/6/2006	27/7/2006	14	21	Curso	294
Open Calc Avançado	3/5/2006	4/5/2006	16	16	Curso	256
Open Calc Avançado na 11ª DRR	12/6/2006	12/6/2006	8	34	Curso	272
Open Calc Avançado	3/7/2006	10/8/2006	14	7	Curso	98
Open Calc Avançado	19/6/2006	27/7/2006	14	8	Curso	112
Open Calc Avançado	19/6/2006	27/7/2006	14	32	Curso	448
Fórum de discussões sobre o DIC	23/2/2006	24/2/2006	6	14	Fórum	84

Evento	Período inicial	Período final	Carga horária	Participantes	Tipo evento	Total carga horária x participantes
Fórum de discussões sobre o DIC	24/4/2006	25/4/2006	6	10	Fórum	60
Formação de Pregoeiros	24/10/2006	26/10/2006	22	2	Curso	44

EVENTOS 2007

Curso de Aperfeiçoamento em Processo Administrativo Fiscal - PAF	28/5/2007	27/7/2007	160	40	Curso	6400
PAF e Sistema PAF – Aspectos Legais e Técnicos	17/10/2007	19/10/2007	21	25	Curso	525
PAF e Sistema PAF – Aspectos Legais e Técnicos	19/9/2007	21/9/2007	21	25	Curso	525
Curso de Aperfeiçoamento em Processo Administrativo Fiscal - PAF	10/9/2007	5/11/2007	160	40	Curso	6400
Licitações e Contratos Administrativos	27/8/2007	31/8/2007	40	1	Curso	40
Curso de Access Avançado	3/9/2007	5/9/2007	18	14	Curso	252
Desconsideração da Personalidade Jurídica	13/7/2007	13/7/2007	4	97	Palestra	388
I Ciclo de Palestras - 2007 - Conhecer para Agir (*)	13/3/2007	15/3/2007	12	10	Palestra	120
I Ciclo de Palestras - 2007 - Conhecer para Agir (*)	13/3/2007	15/3/2007	16	77	Palestra	1232
I Ciclo de Palestras - 2007 - Conhecer para Agir (*)	13/3/2007	15/3/2007	8	13	Palestra	104
I Ciclo de Palestras - 2007 - Conhecer para Agir (*)	13/3/2007	15/3/2007	4	22	Palestra	88
Capacitação de Gerentes Intermediários e Operacionais – Módulo I	23/4/2007	26/4/2007	32	66	Curso	2112
Capacitação de Gerentes Intermediários e Operacionais – Módulo II	21/5/2007	25/5/2007	32	50	Curso	1600
Capacitação de Gerentes Intermediários e Operacionais – Módulo III	18/6/2007	22/6/2007	32	74	Curso	2368
Nivelamento Teórico em Certificação Digital	2/5/2007	11/5/2007	32	23	Curso	736
Curso IPVA e Dívida Ativa	9/10/2007	9/10/2007	8	19	Curso	152
Access Aplicado à Fiscalização	3/10/2007	5/10/2007	24	11	Curso	264
Seminário das Comissões de PAF	21/8/2007	23/8/2007	23	55	Seminário	1265
Segurança da Informação e Comunicações	14/9/2007	14/9/2007	8	101	Palestra	808
Democracia, República e Estado no Brasil	28/9/2007	28/9/2007	4	43	Palestra	172
Trein. p/ Implantação da Tabela de Temporalidade de Docs.	15/6/2007	15/6/2007	4	29	Curso	116
Sistema "Produtor Rural" - Treinamento para Gerentes	25/10/2007	20/11/2007	10	16	Reunião	160
Curso de Processo Administrativo Disciplinar	13/8/2007	17/8/2007	40	40	Curso	1600
Treinamento PFI – Passe Fiscal Interestadual	8/8/2007	8/8/2007	3	36	Curso	108

Eventos - 2008

Período inicial

Período final

Carga horária

Participantes

Tipo evento

Total carga
horária x
participantes

Webconferência: Nota Fiscal Eletrônica	25/03/2008	25/03/2008	3	331	Palestra	993
Encontro dos Coord. da Esat nas Regionais e na Adm. Central	13/03/2008	13/03/2008	7	18	Encontro	126
Webconferência: Democracia República e Estado no Brasil	24/04/2008	24/04/2008	3	201	Palestra	601
Aperfeiçoamento em Processo Administrativo Fiscal (PAF/ESAF)	12/05/2008	11/07/2008	160	40	Curso	6400
Webconferência: Sped – Sistema Público de Escrituração Digital	09/09/2008	09/09/2008	2	257	Palestra	514
Auditoria em Arquivos Eletrônicos	16/12/2008	19/12/2008	32	17	Curso	544
Reunião Siscred	20/02/2008	20/02/2008	7	14	Reunião	98
Reunião Combustíveis	23/04/2008	24/04/2008	11	40	Treinamento	440
Reunião Gerentes da CRE	16/05/2008	16/05/2008	7	40	Reunião	280
Reunião com as IRAs	28/05/2008	29/05/2008	12	45	Reunião	540
Reunião "Revisão do Projeto de Autos de Infração Digitalizados"	03/06/2008	03/06/2008	3	9	Reunião	27
Reunião IGF/Grupo Sped Fiscal	04/06/2008	05/06/2008	14	20	Reunião	280
Reunião IGF/SST	05/06/2008	05/06/2008	7	23	Reunião	161
Nota Fiscal de Produtor	1.º/7/2008	02/07/2008	10	10	Reunião	100
Nota Fiscal de Produtor	21/08/2008	21/08/2008	7	11	Reunião	77
Reunião IGF e Delegacias Regionais	27/08/2008	29/08/2008	19	47	Reunião	893
Seminário Sped Fiscal	24/09/2008	24/09/2008	4	350	Seminário	1400
Reunião Sped Fiscal	22/09/2008	26/09/2008	24	50	Reunião	1200
Reunião NF-e e EFD	28/10/2008	29/10/2008	14	22	Reunião	308
Reunião de Coordenadores Regionais do Sistema Produtor Rural	02/12/2008	03/12/2008	7	14	Reunião	98